

SEGMENTATION AM ARBEITSMARKT

Eine theoretische und empirische
Untersuchung zu Formen und insti-
tutionellen Determinanten der
Arbeitsmarktstruktur

Inaugural-Dissertation
zur Erlangung des Dr.rer.pol.
der Sozialwissenschaftlichen Fakultät
der Ludwig-Maximilians-Universität
zu München

vorgelegt von

HELMUT WENGER

München

1982



Digitized by the Internet Archive
in 2026

https://archive.org/details/IA41554013_0010

SEGMENTATION AM ARBEITSMARKT

Eine theoretische und empirische
Untersuchung zu Formen und insti-
tutionellen Determinanten der
Arbeitsmarktstruktur

Inaugural-Dissertation
zur Erlangung des Dr.rer.pol.
der Sozialwissenschaftlichen Fakultät
der Ludwig-Maximilians-Universität
zu München

vorgelegt von

HELMUT WENGER

München
1982

Referent: Prof. Dr. K.M. Bolte

Korreferent: Prof. Dr. A. Konrad

Tag der letzten mündlichen Prüfung: 5.7.1982



Inhalt

	Seite
Inhaltsübersicht	XIX
<u>Teil A: Theoretische Probleme von Arbeitsmarktsegmentation</u>	
1. Der problem- und theoriegeschichtliche Hintergrund der Arbeitsmarktsegmentationsansätze	2
1.1. Zur neoklassischen Arbeitsmarkttheorie und Arbeitsmarktpolitik	2
1.2. Die institutionelle Ökonomie als kritische Gegenposition zur neoklassischen Arbeitsmarkttheorie	12
2. Der humankapitaltheoretische Segmentationsansatz zur Erklärung betriebsinterner Arbeitsmärkte	25
2.1. Spezifische Qualifikationen und betriebliche Interessen	25
2.2. Kritische Modifikationen und Erweiterungen des humankapitaltheoretischen Segmentationsansatzes	35
2.2.1. Die Entstehungsbedingungen betrieblicher Teilarbeitsmarktstrukturen	42
2.2.2. Ein Modell zur Erklärung betriebsspezifischer Arbeitsplatzstrukturen mittels der Unterscheidung verschiedener Phasen des betrieblichen Qualifikationsbedarfs	57
2.2.2.1. Die betriebliche Qualifikationsnachfrage in der Phase extensiven Wachstums	60
2.2.2.2. Die betriebliche Qualifikationsnachfrage in der Übergangsphase zu intensivem Wachstum	65
2.3. Ein Versuch der empirischen Überprüfung der These zunehmender Spezifität der Qualifikationsnachfrage in den 60er Jahren	78

2.3.1. Probleme der Operationalisierung genereller und spezifischer Qualifikationen	78
2.3.2. Analyse der Studie von Kern und Schumann zur Qualifikationsentwicklung in den 60er Jahren	85
2.3.2.1. Methodische Vorgehensweise	85
2.3.2.2. Empirische Ergebnisse	97
2.3.3. Zusammenfassung der Analyse der Untersuchungen zur Qualifikationsentwicklung in den 60er Jahren	120
3. Ansätze zur Erklärung betriebsinterner Arbeitsmärkte, die ihren Ausgangspunkt in der Bewältigung spezifischer betrieblicher Problemlagen des Arbeitstausches haben	125
3.1. Vorbemerkung	
3.2. Die radikaltheoretische Begründung betrieblicher Teilarbeitsmarktstrukturen	131
3.2.1. Der Zusammenhang zwischen den industriellen Arbeitsbeziehungen und unterschiedlichen Kontrollorganisationen des betrieblichen Produktionsprozesses	131
3.2.2. Die Arbeitsmarktwirkungen unterschiedlicher betrieblicher Kontrollsysteme	139
3.2.3. Bewertung des radikaltheoretischen Ansatzes	142
3.3. Der vertragstheoretische Ansatz zur Erklärung betriebsinterner Arbeitsmärkte	149
3.3.1. Vorbemerkung	149
3.3.2. Organisationsformen von Tauschaktivitäten am Arbeitsmarkt	154
3.3.2.1. Die Formen der Markorganisation	155
3.3.2.2. Die Autoritätsbeziehung	158
3.3.2.3. Die Form der kollektivvertraglichen Organisation des Arbeitstausches	161
3.3.3. Bewertung des vertragstheoretischen Segmentationsansatzes	165

	Seite
3.4. Ein berufstheoretischer Ansatz zum Problem der Arbeitsmarktsegmentation: Betriebliche Interessen und Berufe als spezifische Organisationsform von Arbeits-tausch	176
3.4.1. Flexibilität und Kontrolle des Arbeitseinsatzes als betriebliche Problemlagen	176
3.4.2. Die berufliche Organisationsform des Arbeits-tausches und ihre Implikationen für eine Senkung betrieblicher Transaktionskosten	183
3.5. Zusammenfassung der Ergebnisse der Untersuchung unter-schiedlicher Organisationsformen von Arbeitstausch	192
3.6. Zwischenresümee	195

Teil B: Empirische Ergebnisse zur Segmentation am bundesdeut-schen Arbeitsmarkt

4. Existenz und Strukturen von Segmenten am bundesdeutschen Arbeitsmarkt	200
4.1. Untersuchungsgegenstand und Untersuchungsmethode	200
4.2 Die Struktur der Stabilitätsbereiche in den einzelnen Arbeitsmarktsektoren	213
4.2.1. In die Auswertung einbezogene Maßzahlen	213
4.2.2. Überblick über alle erfaßten Industriezweige	216
4.2.3. Ergebnisse des Stabilitätsmodells für die ein-zelnen Arbeitsmarktsektoren	229
4.3. Struktur und Verteilung der Altersgruppen in den Ar-beitsmarktsektoren	257
4.3.1. In die Auswertung einbezogene Maßzahlen	257
4.3.2. Überblick über alle erfaßten Industriezweige	259
4.3.3. Die Altersstruktur und -verteilung in den Ar-beitsmarktsektoren	267

4.4. Die Struktur der Abgänge zwischen 1966 und 1972 aus dem Beschäftigtenbestand von 1966	288
4.4.1. In die Auswertung einbezogene Maßzahlen	288
4.4.2. Überblick über alle erfaßten Industriezweige	290
4.4.3. Die Abgangsstrukturen in den Arbeitsmarktsektoren	297
4.5 Betriebliche Strukturen und Arbeitsmarktsegmentation	312
4.5.1. In die Auswertung einbezogene Maßzahlen	312
4.5.2. Empirische Ergebnisse für die Industrie insgesamt und die einzelnen Arbeitsmarktsektoren	314
4.6. Überprüfung der Unterschiede zwischen den Arbeitsmarktsektoren mittels T-Tests	323
5. Merkmale der Struktur und des Umschlagsprozesses von Arbeitslosigkeit in den Arbeitsmarktsektoren	337
5.1. Zielsetzung und methodisches Vorgehen	337
5.2. Merkmale von Arbeitslosigkeit und die Beschäftigungsentwicklung während der konjunkturellen Stabilisierungsphase in den Arbeitsmarktsektoren	343
5.2.1. In die Auswertung einbezogene Maßzahlen	343
5.2.2. Empirische Ergebnisse für die einzelnen Arbeitsmarktsektoren	345
5.3. Abgangsprozesse aus Arbeitslosigkeit in den Arbeitsmarktsektoren	356
5.3.1. In die Auswertung einbezogene Maßzahlen	358
5.3.2. Struktur und Dynamik der Arbeitslosigkeit nach der Dauer der Arbeitslosigkeitsperiode insgesamt und in den Arbeitsmarktsektoren	361
5.4. Ein Modell zur Bestimmung unterschiedlicher Typen des Umschlagsprozesses von Arbeitslosigkeit	371
5.4.1. In die Auswertung einbezogene Maßzahlen	371
5.4.2. Ausprägung der Komponenten des Umschlagsprozesses von Arbeitslosigkeit und die Verteilung unterschiedlicher Arbeitsmarktsituationstypen in den Arbeitsmarktsektoren	375

	Seite
6. Schlußresümee	384
Anhang 1: Leistungsgruppendifinitionen für Arbeiter	389
Anhang 2: Definition der Tätigkeitskomponenten in Tabelle 2.6	391
Anhang 3: Angaben zur Untersuchung von H. Kern und M. Schumann	396
Literaturverzeichnis	398

T a b e l l e n :	Seite
2.1 Entwicklung in der Gesamtwirtschaft	61
2.2 Erwerbstätige (einschließlich Ausländer und Auszubildende nach Wirtschaftsabteilungen und -sektoren 1950 und 1961	62
2.3 Erwerbstätige (einschließlich Ausländer und Auszubildende) im Produzierenden Gewerbe 1950 - 1961	64
2.4 Zahl der Arbeitsplätze mit veränderten Arbeitsaufgaben aufgrund der innerhalb eines Jahres durchgeführten technischen Änderungen in ausgewählten Industriezweigen	68
2.5a Entwicklung der Leistungsgruppenstruktur der Arbeiter im Verarbeitenden Gewerbe 1951 - 1968	71
2.5b Übersicht über die Qualifikationsstruktur und -entwicklung in ausgewählten Wirtschaftszweigen im Zusammenhang mit der Branchenentwicklung	72
2.6 Typologie der Tätigkeitskomponenten nach dem Grad ihrer Spezifität	82
2.7 Gruppierung der Arbeitsplatztypen nach dem Grad der Spezifität ihrer Qualifikationsanforderungen	90
2.8 Kurzbeschreibungen der untersuchten Arbeitsplatztypen	92
2.9 Personalbestand an den Anlagen zum Untersuchungszeitpunkt nach Arbeitsplatztypen in v.H.	99
2.10 Vergleich der Personalbestände an den alten und neuen Anlagen nach Arbeitsplatztypen in v.H.	101
2.11 Veränderungen in der Beschäftigungsstruktur beim Übergang von den Mechanisierungsstufen (1-4) zu den Mechanisierungsstufen (5-8) nach Arbeitsplatztypen in v.H.	103
2.12 Veränderungen in der Beschäftigungsstruktur bei Übergängen innerhalb der Mechanisierungsstufen 5-8 nach Arbeitsplatztypen in v.H.	104
2.13 Veränderungen in der Beschäftigungsstruktur bei Übergängen innerhalb der Mechanisierungsstufen 1-4 nach Arbeitsplatztypen in v.H.	105
2.14 Vergleich der Beschäftigungsstrukturen an den alten und neuen Anlagen im stoffumwandelnden Produktionsbereich nach Arbeitsplatztypen in v.H. (ungewichtete Werte)	109
2.15 Vergleich der Beschäftigungsstrukturen an den alten und neuen Anlagen im stoffverformenden Produktionsbereich nach Arbeitsplatztypen in v.H.	110

1.10	Vergleich der Beschäftigungsstrukturen an den alten und neuen Anlagen im Produktionsbereich der Montage nach Arbeitsplatztypen in v.H.	111
1.11	Vergleich der Beschäftigungsstrukturen an den alten und neuen Anlagen im Produktionsbereich der Verpackung nach Arbeitsplatztypen in v.H. (ungewichtete Werte)	112
1.12	Struktur der qualifikatorischen Vorbildung der Instandhalter und der von den Umstellungsprozessen betroffenen Arbeiter nach zusammengefaßten Arbeitsplatztypen	113
1.13	Rekrutierungsströme für verschiedene Arbeitsplatztypen im Verlauf der Umstellungsprozesse	116
1.14	Verteilung der Instandhalter und der von den Umstellungsprozessen betroffenen Arbeiter nach Betriebszugehörigkeitsdauerklassen in v.H.	118
2.21	Verteilung der Instandhalter und der Arbeiter nach zusammengefaßten Arbeitsplatztypen auf Altersklassen in v.H.	119
4.1	Vergleich zwischen den in die Auswertung einbezogenen Industriezweigen der Teilgesamtheit I und der Gesamtindustrie 1972 hinsichtlich ausgewählter Variablen für die gewerblichen Arbeitnehmer	202
4.2	Merkmalsausprägungen der Segmentindikatoren in den Industriezweigen	210
4.3	Gruppierung der Industriezweige nach Arbeitsmarktsektoren	211
4.4	Leistungsgruppenstruktur der Beschäftigten in allen Industriezweigen	217
4.5	Geschlechtsspezifische Zusammensetzung nach Leistungsgruppen in allen Industriezweigen	218
4.6	Durchschnittliche Unternehmenszugehörigkeitsdauer nach Leistungsgruppen in allen Industriezweigen nach Jahren	219
4.7a	Beschäftigte nach Unternehmenszugehörigkeitsklassen in v.H. aller gewerblichen Arbeitnehmer - alle Industriezweige	218
4.7b	Leistungsgruppenstruktur der gewerblichen Arbeitnehmer nach Unternehmenszugehörigkeitsklassen - alle Industriezweige	219
4.8	Geschlechtsspezifische Zusammensetzung nach Leistungsgruppen und Unternehmenszugehörigkeitsdauerklassen in v.H. - alle Industriezweige	219

4.8	Differenz der durchschnittlichen Leistungsgruppen der gewerblichen Arbeitnehmer mit weniger als 2 Jahren Unternehmenszugehörigkeitsdauer und derjenigen der insgesamt Beschäftigten in v.H. der ersteren (DIFOLG) - alle Industriezweige	220
4.9	Differenz der LG1 - Anteile der Beschäftigten mit 10-19 Jahren Unternehmenszugehörigkeitsdauer und mit weniger als 2 Jahren Unternehmenszugehörigkeitsdauer (AUF 10) - alle Industriezweige	220
4.10	Gewerbliche Arbeitnehmer in der LG 1 mit einer Unternehmenszugehörigkeitsdauer von Über 10 Jahren in v.H. der in allen Leistungsgruppen Beschäftigten (ERFOLG 10) - alle Industriezweige	220
4.11a	Bruttostundenverdienste der gewerblichen Arbeitnehmer nach Leistungsgruppen in DM - alle Industriezweige	224
4.11b	Bruttostundenverdienste der Arbeiterinnen in v.H. der Bruttostundenverdienste der im selben Industriezweig beschäftigten Arbeiter nach Leistungsgruppen - alle Industriezweige	224
4.12a	Bruttostundenverdienste der gewerblichen Arbeitnehmer mit weniger als 2 Jahren UZD in v.H. der Bruttostundenverdienste der im selben Industriezweig Beschäftigten mit 2-4 Jahren UZD - alle Industriezweige	225
4.12b	Bruttostundenverdienste der Arbeiterinnen mit weniger als 2 Jahren UZD in v.H. der Bruttostundenverdienste der im selben Industriezweig beschäftigten Arbeiter mit gleicher UZD - alle Industriezweige	225
4.13a	Bruttostundenverdienste der gewerblichen Arbeitnehmer mit 2-4 Jahren UZD in v.H. der Bruttostundenverdienste der im selben Industriezweig Beschäftigten mit 10-19 Jahren UZD - alle Industriezweige	226
4.13b	Bruttostundenverdienste der Arbeiterinnen mit 2-4 Jahren UZD in v.H. der Bruttostundenverdienste der im selben Industriezweig beschäftigten Arbeiter mit gleicher UZD - alle Industriezweige	226
4.14	Bruttostundenverdienste der Arbeiterinnen mit 10-19 Jahren UZD in v.H. der Bruttostundenverdienste der im selben Industriezweig beschäftigten Arbeiter mit gleicher UZD - alle Industriezweige	227
4.15	Anteile von Lohn- und Leistungsgruppendifferenzierung an der gesamten Lohndifferenz zwischen Männern und Frauen - alle Industriezweige	227
4.16	Anteile von Lohn- und Leistungsgruppendifferenzierung in der Beschäftigtengruppe mit weniger als 2 Jahren UZD - alle Industriezweige	227

4.17	Anteile von Lohn- und Leistungsgruppendifferenzierung an der gesamten Lohndifferenz zwischen Männern und Frauen in der Beschäftigtengruppe mit 2-4 Jahren UZD - alle Industriezweige	226
4.18	Anteile von Lohn- und Leistungsgruppendifferenzierung an der gesamten Lohndifferenz zwischen Männern und Frauen in der Beschäftigtengruppe mit 10-19 Jahren UZD - alle Industriezweige	226
4.19	Leistungsgruppenstruktur der gewerblichen Arbeitnehmer in den Arbeitsmarktsektoren	230
4.20	Geschlechtsspezifische Zusammensetzung nach Leistungsgruppen und Arbeitsmarktsektoren	230
4.21	Durchschnittliche Unternehmenszugehörigkeitsdauer in den Arbeitsmarktsektoren in Jahren	231
4.22	Anteile an den insgesamt Beschäftigten in v.H., Leistungsgruppenstruktur und geschlechtsspezifische Zusammensetzung der gewerblichen Arbeitnehmer mit einer Unternehmenszugehörigkeitsdauer von weniger als 2 Jahren - nach Sektoren	234
4.23	Anteile an den insgesamt Beschäftigten in v.H., Leistungsgruppenstruktur und geschlechtsspezifische Zusammensetzung der gewerblichen Arbeitnehmer mit einer Unternehmenszugehörigkeitsdauer von 2-4 Jahren - nach Sektoren	236
4.24	Anteile an den insgesamt Beschäftigten in v.H., Leistungsgruppenstruktur und geschlechtsspezifische Zusammensetzung der gewerblichen Arbeitnehmer mit einer Unternehmenszugehörigkeitsdauer von 5-9 Jahren - nach Sektoren	236
4.25	Anteile an den insgesamt Beschäftigten in v.H., Leistungsgruppenstruktur und geschlechtsspezifische Zusammensetzung der gewerblichen Arbeitnehmer mit einer Unternehmenszugehörigkeitsdauer von 10-19 Jahren - nach Sektoren	240
4.26	Anteile an den insgesamt Beschäftigten in v.H., Leistungsgruppenstruktur und geschlechtsspezifische Zusammensetzung der gewerblichen Arbeitnehmer mit einer Unternehmenszugehörigkeitsdauer von über 20 Jahren - nach Sektoren	
4.27	Differenz der durchschnittlichen Leistungsgruppen der gewerblichen Arbeitnehmer mit weniger als 2 Jahren UZD und derjenigen der insgesamt Beschäftigten in v.H. der ersten (DIFDUG) - nach Sektoren	188
4.28	Differenz der LG1 - Anteile der Beschäftigten mit 10-19 Jahren UZD und mit weniger als 2 Jahren UZD (AUF 10) - nach Sektoren	244
4.29	Gewerbliche Arbeitnehmer in der LG 1 mit einer UZD von über 10 Jahren in v.H. der in allen Leistungsgruppen Beschäftigten (ERFOLG 10) - nach Sektoren	244

	Seite
4.30a Bruttostundenverdienste der gewerblichen Arbeitnehmer in den Arbeitsmarktsektoren nach Leistungsgruppen in DM	250
4.30b Bruttostundenverdienste der Arbeiterinnen in v.H. der Bruttostundenverdienste der im selben Industriezweig beschäftigten Arbeiter nach Leistungsgruppen - nach Sektoren	250
4.31a Bruttostundenverdienste der gewerblichen Arbeitnehmer mit weniger als 2 Jahren UZD in v.H. der Bruttostundenverdienste der im selben Industriezweig Beschäftigten mit 2-4 Jahren UZD - nach Sektoren	251
4.31b Bruttostundenverdienste der Arbeiterinnen mit weniger als 2 Jahren UZD in v.H. der Bruttostundenverdienste der im selben Industriezweig beschäftigten Arbeiter mit gleicher UZD - nach Sektoren	251
4.32a Bruttostundenverdienste der gewerblichen Arbeitnehmer mit 2-4 Jahren UZD in v.H. der Bruttostundenverdienste der im selben Industriezweig Beschäftigten mit 10-19 Jahren UZD - nach Sektoren	252
4.32b Bruttostundenverdienste der Arbeiterinnen mit 2-4 Jahren UZD in v.H. der Bruttostundenverdienste der im selben Industriezweig beschäftigten Arbeiter mit gleicher UZD - nach Sektoren	252
4.33 Bruttostundenverdienste der Arbeiterinnen mit 10-19 Jahren UZD in v.H. der Bruttostundenverdienste der im selben Industriezweig beschäftigten Arbeiter mit gleicher UZD - nach Sektoren	253
4.34 Anteile von Lohn- und Leistungsgruppendifferenzierung an der gesamten Lohndifferenz zwischen Männern und Frauen in den Arbeitsmarktsektoren	253
4.35 Anteile von Lohn- und Leistungsgruppendifferenzierung in der Beschäftigtengruppe mit weniger als 2 Jahren UZD in den Arbeitsmarktsektoren	254
4.36 Anteile von Lohn- und Leistungsgruppendifferenzierung in der Beschäftigtengruppe mit 2-4 Jahren UZD in den Arbeitsmarktsektoren	254
4.37 Anteile von Lohn- und Leistungsgruppendifferenzierung in der Beschäftigtengruppe mit 10-19 Jahren UZD in den Arbeitsmarktsektoren	254
4.38 Pearson'sche Produkt-Moment-Korrelationskoeffizienten zwischen dem Segmentindikator DAU2TOT und den Variablen des Stabilitätsmodells	255
4.39 Pearson'sche Produkt-Moment-Korrelationskoeffizienten zwischen den Variablen des Stabilitätsmodells	255

4.40	Durchschnittliches Lebensalter der gewerblichen Arbeitnehmer nach Leistungsgruppen in allen Industriezweigen	261
4.41a	Beschäftigte nach Altersklassen in v.H. aller gewerblichen Arbeitnehmer in allen Industriezweigen	262
4.41b	Leistungsgruppenstruktur der gewerblichen Arbeitnehmer nach Altersklassen in allen Industriezweigen	262
4.42	Geschlechtsspezifische Zusammensetzung der gewerblichen Arbeitnehmer nach Altersklassen in allen Industriezweigen in v.H.	263
4.43	Durchschnittliches Lebensalter der gewerblichen Arbeitnehmer in Jahren, in dem der maximale Lohnsatz erreicht wurde - alle Industriezweige	263
4.44a	Anteil der gewerblichen Arbeitnehmer im Alter von 45 und mehr Jahren in der LG 1 mit einer UZD von 10 und mehr Jahren an allen gewerblichen Arbeitnehmern in v.H. - alle Industriezweige	266
4.44b	Anteil der gewerblichen Arbeitnehmer im Alter von 45 und mehr Jahren in der LG 1 mit einer UZD von 10 und mehr Jahren an allen Über 45-jährigen in v.H. (ERFOLG 45) - alle Industriezweige	266
4.44c	Anteil der gewerblichen Arbeitnehmer im Alter von 45 und mehr Jahren mit bis zu 4 Jahren UZD an allen gewerblichen Arbeitnehmern in v.H. (KURZQ 45) - alle Industriezweige	266
4.45b	Leistungsgruppenstruktur der gewerblichen Arbeitnehmer im Alter von 45 und mehr Jahren mit bis zu 4 Jahren UZD - alle Industriezweige	266
4.46	Durchschnittliches Lebensalter der gewerblichen Arbeitnehmer in den Arbeitsmarktsektoren in Jahren	269
4.47a	Anteile der Beschäftigten im Alter von unter 21 Jahren an allen gewerblichen Arbeitnehmern in v.H. - nach Sektoren	270
4.47b	Leistungsgruppenstruktur der gewerblichen Arbeitnehmer im Alter von unter 21 Jahren in den Arbeitsmarktsektoren	270
4.48a	Anteile der Beschäftigten im Alter von 21-29 Jahren an allen gewerblichen Arbeitnehmern in v.H. - nach Sektoren	271
4.48b	Leistungsgruppenstruktur der gewerblichen Arbeitnehmer im Alter von 21-29 Jahren in den Arbeitsmarktsektoren	271
4.49a	Anteile der Beschäftigten im Alter von 30-44 Jahren an allen gewerblichen Arbeitnehmern in v.H. - nach Sektoren	272
4.49b	Leistungsgruppenstruktur der gewerblichen Arbeitnehmer im Alter von 30-44 Jahren in den Arbeitsmarktsektoren	272

4.50a	Anteile der Beschäftigten im Alter von 45-54 Jahren an allen gewerblichen Arbeitnehmern in v.H. - nach Sektoren	273
4.50b	Leistungsgruppenstruktur der gewerblichen Arbeitnehmer im Alter von 45-54 Jahren in den Arbeitsmarktsektoren	273
4.51a	Anteile der Beschäftigten im Alter von 55 und mehr Jahren an allen gewerblichen Arbeitnehmern in v.H. - nach Sektoren	274
4.51b	Leistungsgruppenstruktur der gewerblichen Arbeitnehmer im Alter von 55 und mehr Jahren in den Arbeitsmarktsektoren	274
4.52	Altersquoten der gewerblichen Arbeitnehmer in den Arbeitsmarktsektoren in v.H.	275
4.53	Geschlechtsspezifische Zusammensetzung der gewerblichen Arbeitnehmer nach Altersklassen in den Arbeitsmarktsektoren in v.H.	275
4.54	Durchschnittliches Lebensalter der gewerblichen Arbeitnehmer in Jahren, in dem der maximale Lohnsatz erreicht wurde - nach Sektoren	276
4.55a	Anteil der gewerblichen Arbeitnehmer im Alter von 45 und mehr Jahren in der LG 1 mit einer UZD von 10 und mehr Jahren an allen gewerblichen Arbeitnehmern in v.H. - nach Sektoren	277
4.55b	Anteil der gewerblichen Arbeitnehmer im Alter von 45 und mehr Jahren an allen über 45-jährigen in v.H. (ERFOLG 45) - nach Sektoren	279
4.56a	Verteilung der Arbeiter nach Altersgruppen über die Arbeitsmarktsektoren in v.H.	280
4.56b	Verteilung der Arbeiterinnen nach Altersgruppen über die Arbeitsmarktsektoren in v.H.	280
4.57a	Anteile der gewerblichen Arbeitnehmer im Alter von 45 und mehr Jahren mit bis zu 4 Jahren UZD an allen gewerblichen Arbeitnehmern in v.H. (KURZ 45) - nach Sektoren	281
4.57b	Leistungsgruppenstruktur der gewerblichen Arbeitnehmer im Alter von 45 und mehr Jahren mit bis zu 4 Jahren UZD - nach Sektoren	281
4.58a	Verteilung der altersmobilen Männer über die Arbeitsmarktsektoren in v.H.	281
4.58b	Verteilung der altersmobilen Frauen über die Arbeitsmarktsektoren in v.H.	282
4.59	Pearson'sche Produkt-Moment-Korrelationskoeffizienten zwischen dem Segmentindikator DAU2TOT und den Variablen des Altersmodells	286

4.60	Pearson'sche Produkt-Moment-Korrelationskoeffizienten zwischen den Variablen des Altersmodells	286
4.61	Vergleich der Beschäftigungsstrukturen in den Jahren 1966 und 1972 für die in der Teilgesamtheit 2 enthaltenen Industriezweige	292
4.62a	6-jährige Abgangsquoten für die Leistungsgruppenbestände von 1966 in v.H. nach UZD-Klassen von 1966 - alle Industriezweige	293
4.62b	Leistungsgruppenstruktur der Abgänge bis 1972 aus dem Bestand von 1966 nach UZD-Klassen von 1966 - alle Industriezweige	293
4.63a	Anteile der von 1966 bis 1972 im selben Unternehmen verbleibenden Beschäftigten an allen gewerblichen Arbeitnehmern 1966 in v.H. - alle Industriezweige	294
4.63b	Leistungsgruppenstruktur 1972 der gewerblichen Arbeitnehmer, die von 1966 bis 1972 im selben Unternehmen verbleiben - alle Industriezweige	294
4.64	Geschlechtsspezifische Zusammensetzung der von 1966 bis 1972 im selben Unternehmen verbleibenden gewerblichen Arbeitnehmer in v.H. - alle Industriezweige	294
4.65a	Vergleich der Leistungsgruppenstrukturen der Abgänge aus dem Bestand von 1966 und der gewerblichen Arbeitnehmer 1972 mit einer UZD von weniger als 2 Jahren in allen Industriezweigen	295
4.66	Veränderungen des Beschäftigtenbestandes zwischen 1966 und 1972 nach Leistungsgruppen in v.H. - alle Industriezweige	295
4.67	Vergleich der Beschäftigungsstrukturen in den Arbeitsmarktssektoren für die Jahre 1966 und 1972 (Teilgesamtheit II)	299
4.68	6-jährige Abgangsquoten für die gewerblichen Arbeitnehmer mit weniger als 2 Jahren UZD 1966 in v.H. - nach Sektoren	300
4.69	Leistungsgruppenstruktur der Abgänge bis 1972 aus dem Bestand an Beschäftigten mit weniger als 2 Jahren UZD 1966 - nach Sektoren	300
4.69a	6-jährige Abgangsquoten für die gewerblichen Arbeitnehmer mit einer UZD 1966 von 2-4 Jahren in v.H. - nach Sektoren	301
4.69b	Leistungsgruppenstruktur der Abgänge bis 1972 aus dem Bestand an Beschäftigten mit einer UZD 1966 von 2-4 Jahren - nach Sektoren	
4.69c	6-jährige Abgangsquoten für die gewerblichen Arbeitnehmer mit einer UZD von 5-9 Jahren in v.H. - nach Sektoren	302

4.69b	Leistungsgruppenstruktur der Abgänge bis 1972 aus dem Bestand an Beschäftigten mit einer UZD 1966 von 5-9 Jahren - nach Sektoren	302
4.70a	6-jährige Abgangsquoten für die gewerblichen Arbeitnehmer mit einer UZD 1966 von 10-19 Jahren in v.H. - nach Sektoren	303
4.70b	Leistungsgruppenstruktur der Abgänge bis 1972 aus dem Bestand an Beschäftigten mit einer UZD 1966 von 10-19 Jahren - nach Sektoren	303
4.71a	Anteile der von 1966 bis 1972 im selben Unternehmen verbleibenden Beschäftigten an allen gewerblichen Arbeitnehmern 1966 in v.H. - nach Sektoren	304
4.71b	Leistungsgruppenstruktur 1972 der von 1966 bis 1972 im selben Unternehmen verbleibenden gewerblichen Arbeitnehmer - nach Sektoren	304
4.72a	Vergleich der Leistungsgruppenstrukturen der Abgänge aus dem Bestand von 1966 und der gewerblichen Arbeitnehmer 1972 mit einer UZD von weniger als 2 Jahren im internen Arbeitsmarktsektor	306
4.72b	Veränderungen des Beschäftigungsbestandes zwischen 1966 und 1972 nach Leistungsgruppen im internen Arbeitsmarktsektor in v.H.	306
4.73a	Vergleich der Leistungsgruppenstrukturen der Abgänge aus dem Bestand von 1966 und der gewerblichen Arbeitnehmer 1972 mit einer UZD von weniger als 2 Jahren im beruflichen Arbeitsmarktsektor	307
4.73b	Veränderungen des Beschäftigungsbestandes zwischen 1966 und 1972 nach Leistungsgruppen im beruflichen Sektor in v.H.	307
4.74a	Vergleich der Leistungsgruppenstrukturen der Abgänge aus dem Bestand von 1966 und der gewerblichen Arbeitnehmer 1972 mit einer UZD von weniger als 2 Jahren im externen Arbeitsmarktsektor	308
4.74b	Veränderungen des Beschäftigungsbestandes zwischen 1966 und 1972 nach Leistungsgruppen im externen Arbeitsmarktsektor in v.H.	308
4.75	Pearson'sche Produkt-Moment-Korrelationskoeffizienten zwischen den Variablen des Abgangsmodells und mit dem Segmentindikator DAU2TOT	310
4.76	Partielle Korrelationskoeffiziente 1. Ordnung zwischen den Variablen des Abgangsmodells und mit dem Segmentindikator DAU2TOT unter Konstanthalten von ABG 19	310

4.77	Durchschnittliche Betriebsgröße in den Arbeitsmarktsektoren und insgesamt	317
4.78	Durchschnittliche Angestelltenquote in den Arbeitsmarktsektoren und insgesamt in v.H.	317
4.79	Durchschnittlicher Anteil der vertraglich fixierten Sozialleistungen an den gesamten Bruttoarbeitskosten der gewerblichen Arbeitnehmer je Stunde in v.H. in den Arbeitsmarktsektoren und insgesamt (LNBK)	317
4.80	Anteil der nicht-regulären Prämien und Gratifikationen an den Bruttoarbeitskosten der gewerblichen Arbeitnehmer je Stunde in den Arbeitsmarktsektoren und insgesamt in v.H. (BONUS)	318
4.81	Bruttoanlageinvestitionen je Beschäftigten in Tsd. DM in den Arbeitsmarktsektoren und insgesamt (nur Unternehmen mit 20 und mehr Beschäftigten) (INVEST)	318
4.82	Anteil der ausschließlich im Stücklohn Beschäftigten an allen gewerblichen Arbeitnehmern in v.H. in den Arbeitsmarktsektoren und insgesamt (AKKORD)	
4.83	Anteil der Teilzeitbeschäftigten an allen gewerblichen Arbeitnehmern in v.H. in den Arbeitsmarktsektoren und insgesamt (TEILZ)	
4.84	Pearson'sche Produkt-Moment-Korrelationskoeffizienten zwischen den Variablen des betrieblichen Strukturmodells und dem Segmentindikator DAU2TOT	
4.85	Pearson'sche Produkt-Moment-Korrelationskoeffizienten zwischen den Variablen des betrieblichen Strukturmodells	
4.86	Partielle Korrelationskoeffizienten 1. Ordnung zwischen den Variablen X_i und dem Segmentindikator DAU2TOT unter Konstanthalten der Variablen Y_k	320
4.87	Ergebnisse der Regressionsanalyse für den Segmentindikator DAU2TOT	320
4.88	Mittelwertsvergleiche für die Variablen des Stabilitätsmodells	327
4.89	Mittelwertsvergleiche für die Variablen des Altersmodells	330
4.90	Mittelwertsvergleiche für die Variablen des Abgangsmodells	
4.91	Mittelwertsvergleiche für die Variablen des betrieblichen Strukturmodells	
5.1a	Ergebnisse der Regressionsanalyse für den Segmentindikator DAU2TOT	341
5.1b	Ergebnisse der Regressionsanalyse für den Segmentindikator LG1DAU2	341

5.2	Strukturmerkmale von Arbeitslosigkeit in den Arbeitsmarktsektoren	346
5.3	Anteile der Kurzarbeiter in v.H. der sozialversicherungs- pflichtig Beschäftigten (KURZQ) und Anteile der Arbeits- losen mit Sozialplanleistungen an allen Arbeitslosen in v.H. (SOZQ) in den Arbeitsmarktsektoren	350
5.4	Mittelwertsvergleiche für die Arbeitslosen- und Offene- Stellen-Quote, die Kurzarbeiterquote und den Anteil der Arbeitslosen mit Sozialplanleistungen in den Arbeits- marktsektoren	351
5.5	Beschäftigte 1975 in Tausend und Beschäftigungsentwick- lung bis 1977 (1975 = 100)	356
5.6	Beschäftigte 1977 in Tausend und Beschäftigungsentwick- lung bis 1979 (1977 = 100)	357
5.7	Verteilung der Arbeitslosen nach der Dauer der bisherigen Arbeitslosigkeit im September 1977 in v.H.	362
5.8	Durchschnittliche bisherige Dauer der Arbeitslosigkeit im September 1977 in Monaten	362
5.9	Durchschnittliche abgeschlossene Arbeitslosigkeitsdauer der Arbeitslosen in Monaten	362
5.10	Abgangsquoten einzelner Zugangskohorten bis Ende Sep- tember 1977 in v.H.	368
5.11	Mittelwertsvergleiche zu den Abgangsquoten der Zugangs- kohorten von Arbeitslosen bis September 1977 für die Arbeitsmarktsektoren	368
5.12	Zusammenhang zwischen der Abgangsquote der 6-monatigen Zugangskohorte von Arbeitslosen und der Arbeitslosen- quote von September 1977	369
5.13	Definition unterschiedlicher Arbeitsmarktsituationstypen mittels der Komponenten der Arbeitslosen- und Offene- Stellen-Quote	373
5.14	Durchschnittliche Betroffenheit von Arbeitslosigkeit der Beschäftigten in v.H. (RISK)	377
5.15	Fluktuationsquote der offenen Stellen in den Arbeitsmarkt- sektoren (FLUK) in v.H.	377
5.16	Durchschnittliche Laufzeit der offenen Stellen in Wochen in den Arbeitsmarktsektoren (ODAU)	377
5.17	Mittelwertsvergleiche zu den Komponenten der Arbeits- losen- und Offenen-Stellen-Quote in den Arbeitsmarkt- sektoren	378

S. 10	Existenz und Bedeutung unterschiedlicher Arbeitsmarkt- situationstypen im internen Sektor 1977	379
S. 11	Existenz und Bedeutung unterschiedlicher Arbeitsmarkt- situationstypen im beruflichen Sektor 1977	379
S. 12	Existenz und Bedeutung unterschiedlicher Arbeitsmarkt- situationstypen im externen Sektor 1977	380

Inhaltsübersicht

Die vorliegende Untersuchung beschäftigt sich mit Fragen zur Struktur des Arbeitsmarktes in der Bundesrepublik Deutschland, die in den vergangenen Jahren um das Konzept der Arbeitsmarktsegmentation zentriert waren. Die Studie besteht aus zwei Teilen, einer theoretischen Diskussion von Segmentationskonzepten und einer empirischen Untersuchung zur Existenz und besonderen Form von Segmentation am bundesdeutschen Arbeitsmarkt. Im Mittelpunkt steht hierbei die Frage nach der empirischen Überprüfbarkeit und Differenzierung der Segmentationsansätze. Diese übergeordnete Fragestellung leitet auch den theoretischen Teil der Arbeit an. In ihm kann demgemäß nicht die gesamte theoretische Breite der Segmentationsdiskussion aufgerollt werden, sondern angewandt wird eine Vorgehensweise, die verschiedene Aspekte von Segmentation selektiv auswählt, die für die besonderen institutionellen Strukturbedingungen des bundesdeutschen Arbeitsmarktes besondere Geltung beanspruchen dürfen.

Teil A: Theoretische Probleme von Arbeitsmarktsegmentation

(1) Unter Arbeitsmarktsegmentation wird die Strukturierung des Arbeitsmarktes in mehrere, nebeneinander bestehende Segmente verstanden, die jeweils für mehr oder weniger große Gruppen von Arbeitskraftanbietern nicht oder kaum zugänglich sind, und auf denen die Regelung der internen Allokation, Gratifizierung und Qualifizierung unterschiedlichen institutionellen Steuerungsmedien gehorcht, die nicht durch den (Preis-) Lohnmechanismus determiniert sind.

Zur besseren Einordnung der gesamten Segmentationsdiskussion wird in Kapitel 1 der problem- und theoriegeschichtliche Hintergrund der Entwicklung der Segmentationsansätze dargestellt.

(2) Das Anliegen von Kapitel 2 besteht in einer Sichtung und versuchsweisen Ergänzung des bisher in der deutschen Segmentationsforschung dominierenden Ansatzes betriebszentrierter Segmentation, wie er am Münchner Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung (ISF) entwickelt wurde, indem die besondere Rolle komplexer institutioneller Beziehungen bei der Strukturierung von Arbeitsmarktprozessen hervorgehoben wird.

In der deutschen, vor allem aber in der anglo-amerikanischen Literatur liegen theoretische Entwürfe vor, die von den institutionellen Voraussetzungen von Segmentation her argumentieren, in der deutschen segmentationstheoretischen Diskussion jedoch noch kaum rezipiert wurden. Direkt auf die Verhältnisse am deutschen Arbeitsmarkt bezieht sich dabei das Modell unterschiedlicher Phasen des betrieblichen Qualifikationsbedarfs in der wirtschaftlichen Entwicklung der Bundesrepublik seit den 50er Jahren von B. Lutz. Die dort geleistete theoretische Argumentation soll hier durch den Versuch erweitert werden, die Thesen zur Entwicklung betriebspezifischer Organisations- und Qualifikationsstrukturen mittels empirischer Daten zu Änderungen der Qualifikationsstruktur zu überprüfen (Kapitel 2.2. und 2.3).

(3) Können die in Kapitel 2 betonten institutionellen Faktoren von Arbeitsmarktsegmentation noch der vom ISF-Ansatz betonten Problematik der Verfügbarkeit spezifisch qualifizierter Arbeitskräfte zugeordnet werden, wird in Kapitel 3 der Bezugsrahmen des humankapitaltheoretischen Segmentationsansatzes verlassen. Zur Verortung der entsprechenden am Arbeitsmarkt wirksamen institutionellen Faktoren wird auf Segmentationsmodelle zurückgegriffen, die bei der Begründung von Segmentation auf spezifische betriebliche Problemlagen des Arbeitstausches rekurrieren.

Danach kommt dem Arbeitsmarkt die Funktion der Herstellung von Kontrakten zwischen Anbietern und Nachfragern von Arbeitskraft und der Kontrolle von Arbeitsleistung zu. Ausgehend von den mit dieser Funktion verbundenen Kontrahierungs- und Kontrollproblemen werden die Segmentation auslösenden und verstärkenden

Faktoren in der spezifischen institutionellen Bewältigung dieser Problemlagen gesehen.

Die Argumentation wird in Anlehnung an zwei von amerikanischen Autoren entwickelte Segmentationskonzepte präzisiert.

- Radikaltheoretische Ansätze: Sie heben insbesondere die Bedeutung betrieblicher Kontrollinteressen angesichts einer homogener werdenden Arbeiterschicht und veränderten technisch-organisatorischen Produktionsbedingungen bei der Erklärung von Segmentation hervor (Kapitel 3.2).

- Arbeitsvertragstheoretische Ansätze: Sie betonen insbesondere das betriebliche Interesse an einer Reduktion von Bargaining-Kosten, wie sie bei individualisierten Austauschbeziehungen am Arbeitsmarkt entstehen. Arbeitsmarktsegmentation gilt als effizienzorientierte Antwort des Arbeitsmarktes bei Vorliegen quasi-monopolistischer Tauschbeziehungen (idiosyncratic exchange) (Kapitel 3.3).

Die Analyse dieser Modelle erfolgt unter Berücksichtigung von drei Fragestellungen:

- a) Welche Aspekte bringen diese Modelle gegenüber dem human-kapitaltheoretischen Segmentationsansatz neu in die Diskussion ein ?
- b) Welche besonderen institutionellen Faktoren führen die Modelle bei der Erklärung von Segmentation an ?
- c) Sind diese institutionellen Faktoren auf die Verhältnisse am deutschen Arbeitsmarkt übertragbar, bzw. welche Institutionen könnten dort ähnliche Strukturierungseffekte ausüben ?

Indem auf dem bundesdeutschen Arbeitsmarkt Arbeitsvermögen angeboten wird, das bereits in hohem Maße in spezifischer und verwertungsrelevanter Weise qualifikatorisch vorgeformt ist, müssen insbesondere die von diesem Faktor ausgehenden Effekte auf die Arbeitsmarktstruktur mit einbezogen werden. Diese Fragestellung wird in Kapitel 3.4 bei der Untersuchung

der Implikationen der beruflichen Organisationsform von Arbeitsvermögen auf Austauschprozesse am Arbeitsmarkt entwickelt.

Teil B: Empirische Ergebnisse zur Segmentation am bundesdeutschen Arbeitsmarkt

(4) In Kapitel 4 werden die empirischen Ergebnisse zur Existenz und spezifischen Form verschiedener Arbeitsmarktsektoren am bundesdeutschen Arbeitsmarkt vorgestellt. Die Auswertung stützt sich im wesentlichen auf die Gehalts- und Lohnstrukturhebungen von 1972 und 1966. Mittels der Kombination zweier zentraler Segmentindikatoren wird zwischen einem internen, beruflichen und externen Arbeitsmarktsektor differenziert. In Kapitel 4.2 erfolgt eine Analyse der Verteilung unterschiedlicher Stabilitätspotentiale auf verschiedene Arbeitsplatz- und Arbeitskräftegruppen. Zugleich wird anhand bestimmter summarischer Indikatoren eine Bewertung interner Allokationsmechanismen vorgenommen. In Kapitel 4.3 wird die Altersstruktur und -verteilung der gewerblichen Arbeitnehmer auf die Arbeitsmarktsektoren im Hinblick auf Aufstiegs- sowie lebensgeschichtliche Mobilitätsprozesse untersucht.

Da sich die Daten der Gehalts- und Lohnstrukturuntersuchungen lediglich auf Beschäftigtenbestände beziehen, segmentations-theoretisch relevant jedoch primär eine Stromgrößenbetrachtung wäre, die den gesamten Arbeitsplatz- und Arbeitskräfteumschlag in den Arbeitsmarktsektoren erfassen würde, wurde mittels der Verknüpfung von Daten aus den Gehalts- und Lohnstrukturuntersuchungen von 1972 und 1966 versucht, zumindest Ausmaß und Struktur der Abgangsprozesse bis 1972 aus dem Leistungsgruppenbestand von 1966 zu ermitteln (Kapitel 4.4).

Fragen nach möglichen Erklärungsfaktoren von Segmentation werden, soweit sie mit den hier zur Verfügung stehenden Daten erfaßt werden konnten, in Kapitel 4.5 behandelt, in dem nach

der Verteilung einzelner betrieblicher Strukturmerkmale auf die Arbeitsmarktsektoren gefragt wird.

Die in den einzelnen Untersuchungsschritten gefundenen Differenzen wurden durch Korrelationsberechnungen und T-Tests statistisch weiter abgesichert (Kapitel 4.6).

(5) In Kapitel 5 wird der gesamte Arbeitskräfte- und Arbeitsplatzumschlag in den Arbeitsmarktsektoren im Hinblick auf den spezifischen Aspekt des Umschlagsprozesses von Arbeitslosigkeit in den Sektoren weiter differenziert. Datengrundlage bilden im wesentlichen die Arbeitslosenstatistiken von drei Landesarbeitsämtern. In Kapitel 5.2 werden verschiedene Merkmale von Arbeitslosigkeit und die Beschäftigungsentwicklung in den Arbeitsmarktsektoren in der konjunkturellen Stabilisierungsphase zwischen 1975 und 1979 dargestellt.

In Kapitel 5.3 erfolgt eine Analyse der Arbeitslosigkeitsdauer und des Abgangsprozesses aus Arbeitslosigkeit für die Arbeitslosen aus den einzelnen Herkunftssektoren. Zudem wird ein Versuch zur Einschätzung der arbeitsmarktpolitisch relevanten Frage nach der relativen Konjunkturreagibilität des Abgangsprozesses aus Arbeitslosigkeit unternommen.

In Kapitel 5.4 wird abschließend der gesamte Umschlagsprozeß von Arbeitslosen und offenen Stellen ins Blickfeld gerückt und zwischen verschiedenen Arbeitsmarktsituationstypen unterschieden, sowie deren Verteilung auf die Arbeitsmarktsektoren bestimmt.

Teil A: Theoretische Probleme von

roboterassistierten

1. Der problem- und theoriegeschichtliche Hintergrund der Arbeitsmarktsegmentationsansätze

1.1. Zur neoklassischen Arbeitsmarkttheorie und Arbeitsmarktpolitik

Die gegenwärtigen Probleme auf dem bundesdeutschen Arbeitsmarkt sind in groben Umrissen allgemein bekannt. Die Arbeitslosenquote stagniert seit nunmehr sechs Jahren bei etwa 4% - 4,5%, was 1 Million Arbeitsloser im Jahresdurchschnitt entspricht. Hinzu kommen nochmals jährlich ca. 650000 Erwerbspersonen, vornehmlich Jugendliche, Frauen und Ausländer, die zur Zeit nicht auf dem Arbeitsmarkt auftreten, da sie sich aufgrund einer Verlängerung ihrer Ausbildungszeit noch oder wieder im Bildungssystem aufhalten, in die "Stille Reserve" abgedrängt wurden oder in ihre Heimatländer zurückkehrten.

Aufgrund der ungleichgewichtigen demographischen Entwicklung bis 1990, wonach allein von 1978 bis 1985 mit 3,4 Millionen Neuzugängen am Arbeitsmarkt bei nur 2,8 Millionen Abgängen zu rechnen ist,¹⁾ schätzte das IAB bereits 1976 das für den allmählichen Abbau der Arbeitslosigkeit auf Vollbeschäftigungsniveau bis 1985 erforderliche Wachstum auf 5 - 6% jährlich.²⁾ Jedes Wachstum unter 4,5% würde die Arbeitsmarktlage zusätzlich verschlechtern. Vergleicht man die real erzielten Wachstumsraten des Bruttosozialprodukts von 1976 bis 1980, so wurden 4,5% Wachstum nur im Jahre 1976 überschritten, und seit Mitte 1980 zeichnet sich bei einem Arbeitslosensockel von ca. 890000 die zweite Rezession seit der Krise von 1974/75 ab. Die fünf führenden Wirtschaftsforschungsinstitute rechnen in ihrem Frühjahrsgutachten für

1) Vgl. H. Bloß, Abgänge sozialversicherungspflichtig beschäftigter Arbeitnehmer bis 1985 und 1990, BeitrAB 37, Nürnberg 1979.

2) Vgl. W. Klauder, P. Schnur, Mögliche Auswirkungen der letzten Rezession auf die Arbeitsmarktentwicklung bis 1990, in: MittAB 3/1976.

1981 mit einem realen Wachstumsrückgang um 1,5% und einem Anstieg der Arbeitslosenzahlen im Jahresdurchschnitt auf 1,25 Millionen.¹⁾

Parallel zum stagnierenden bzw. sich langsam erhöhenden Arbeitslosigkeitsniveau vollziehen sich seit 1975 innerhalb des Arbeitslosenbestandes strukturelle Umschichtungen erheblichen Ausmaßes, die auf eine zunehmende Divergenz zwischen der Struktur von Arbeitslosen- und der Struktur von Beschäftigtenbeständen hinauslaufen. Unter dem Gesichtspunkt einer raschen Wiedervermittlung von Arbeitslosen betrachtet, findet eine zunehmende "Verschlechterung" des Arbeitslosenbestandes statt, die die Frage aufwirft, ob die traditionellen arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen überhaupt noch die im Bestand verbliebenen Arbeitslosengruppen erreichen können.

Längerfristige Arbeitslosigkeit, die bereits nahezu ein Viertel des Arbeitslosenbestandes umfaßt, wird zunehmend zum Reservoir von Arbeitnehmern, die in der einen oder anderen Weise aus der Sicht der Betriebe Rentabilitätsdefizite aufweisen. Hierzu gehören leistungsgeminderte ältere Arbeitnehmer, Arbeitslose mit gesundheitlichen Einschränkungen und Personen ohne abgeschlossene Berufsausbildung. Der Anstieg der Arbeitslosigkeit war hierunter bei den Gruppen der älteren Arbeitslosen (über 55 Jahre) und der Arbeitnehmer mit gesundheitlichen Einschränkungen am stärksten. So berichtet Karr²⁾ in einer Untersuchung der Problemgruppen am Arbeitsmarkt von Steigerungsraten von 33% bzw. 45,5% zwischen 1975 und 1978 in den entsprechenden Gruppen. Ebenso ist die Arbeitslosenquote für Frauen seit 1975 stets um ca. 50% höher als für Männer.

Betrachtet man die, allerdings nur für einen bestimmten Teil-

1) Vgl. das Gemeinschaftsgutachten von DIW, HWWA, Ifo, Institut für Weltwirtschaft und RWI, Die Lage der Weltwirtschaft und der westdeutschen Wirtschaft im Frühjahr 1981, abgedruckt in der Frankfurter Rundschau vom 15.4.1981.

2) Vgl. W. Karr, Zur Strukturalisierung der Arbeitslosigkeit, in: MittAB 2/1979.

bereich repräsentative Statistik der offenen Stellen,¹⁾ und konstruiert einen Rigiditätsindex, der den Grad der Verfügbarkeit von Arbeitsplätzen für Arbeitnehmergruppen mit besonderen Arbeitsmarktrisiken angeben soll, ergibt sich für 1976 bis 1978 der Trend einer zunehmenden Verengung des für diese Gruppen offenstehenden Arbeitsmarktausschnittes, bei gleichzeitigem Überproportionalen Anstieg des Arbeitslosigkeitsrisikos.

Übersicht 1: Offene Stellen und Arbeitslosigkeitsrisiko für Problemgruppen am Arbeitsmarkt

Offene Stellen im Bundesgebiet ... (in % aller offenen Stellen)	1976	1978	Arbeitslose im Bundesgebiet (in % aller Ar- beitslosen)	1976	1978
Nur für Männer	61,0	62,1	Frauen	51,4	55,1
Nur mit abge- schlossener Be- rufsausbildung	52,7	56,0	Arbeitslose ohne Berufs- ausbildung	52,3	54,4
Mit Altersbe- grenzung (45 Jahre)	10,2	10,7	Arbeitslose mit 45 Jahren u. älter	29,3	31,2

(Angaben nach den Strukturanalysen der Arbeitslosen und offenen Stellen der Bundesanstalt für Arbeit vom September 1977 und 1978)

Die arbeitsmarktpolitischen Instanzen und die traditionelle Arbeitsmarkttheorie haben auf diese neuen Konstellationen am Arbeitsmarkt mit einer - von beachtenswerten Ausnahmen, wie der Förderung innerbetrieblicher Weiterbildung und Ar-

1) Die Einschaltquote der Arbeitsämter bei der Besetzung offener Stellen liegt nur bei etwa 41%. Vgl. J. Kühl, Zum Aussagewert der Statistik der offenen Stellen, in: MittAB3/1970.

beitsbeschaffungsmaßnahmen im Rahmen des 500 Millionen DM Regionalprogramms der Bundesregierung von 1979 abgesehen - primär quantitativen Ausweitung des herkömmlichen angebotsorientierten Instrumentariums und mit Modifikationen neoklassischen Raisonements reagiert.

Die neoklassische Arbeitsmarkttheorie versucht auf der Basis der allgemeinen Gleichgewichtstheorie, das Funktionieren des Arbeitsmarktes zu erklären. Im Grunde stellt sie eine Übertragung der Preistheorie auf den Produktionsfaktor Arbeit dar. Der Arbeitsmarkt gilt danach als ein Marktmechanismus, für den die üblichen Gesetze von Angebot und Nachfrage, der Allokation und des Ausgleichs durch den Preismechanismus gelten. Institutionelle Rahmenbedingungen werden als exogene Variablen definiert, die mehr oder weniger große Störungen des Marktmechanismus verursachen können. Zentrale Lenkungsfunktion kommt dem Lohnsatz bzw. in der klassischen Formulierung allgemeiner der Hierarchie der Arbeitsbedingungen auf den verschiedenen Arbeitsplätzen zu.

In der klassischen Formulierung von Smith wird postuliert, daß die Gesamtheit der Arbeitsbedingungen zwischen Beschäftigungseinheiten zum Gleichgewicht tendieren müsse. Kommt es zu Ungleichgewichten, etwa infolge von technischen Änderungen, sektoralen Angebots- und Nachfrageverschiebungen auf den Produktmärkten, so lösen Veränderungen im Gefälle der Arbeitsbedingungen gegenläufige Mobilitäts- und Substitutionsprozesse zwischen den einzelnen Beschäftigungseinheiten aus, bis sich ein neues Gleichgewicht von Angebot und Nachfrage am Arbeitsmarkt ergibt.¹⁾

"The whole of the advantages and disadvantages of the different employments of labour and stock must, in the same neighborhood, be either perfectly equal or continually tending towards equality. If, in the same neighborhood, there was

1) A. Smith, An Inquiry into the Nature and Causes of the wealth of Nations, New York 1937, Band I, Kap. 10.

any employment evidently either more or less advantageous than the rest, so many people would crowd into it in the one case, and so many would desert it in the other, that its advantages would soon return to the level of the other employments. This at least would be the case in a society where things were left to follow their natural course, where there was perfect liberty, and where every man was perfectly free both to choose what occupation he thought proper, and to change it as often as he thought proper. Every man's interest would prompt him to seek the advantageous, and to shun the disadvantageous employment." (1)

Die orthodoxe Arbeitsmarkttheorie läuft damit der Struktur ihrer Grundannahmen auf eine Theorie des Arbeitsmarktgleichgewichts hinaus. Bestehende Ungleichgewichte werden als vorübergehende, durch das mangelnde Vorhandensein der in der Theorie unterstellten institutionellen Voraussetzungen des Arbeitsmarktprozesses exogen bedingte Störungen betrachtet.

Fragt man nach diesen institutionellen Voraussetzungen der Gültigkeit der neoklassischen Interpretation des Arbeitsmarktprozesses, lassen sich folgende fünf Bedingungen nennen:²⁾

- 1) Homogenität der Arbeitskraftangebote: Das Arbeitsvermögen gilt als vollkommen variabler Faktor. Damit wird die uneingeschränkte Mobilitätsfähigkeit der Arbeitskraftanbieter unterstellt.
- 2) Elastizität der Arbeitsbedingungen: Entstehende Ungleichgewichte zwischen Angebot und Nachfrage in verschiedenen Beschäftigungseinheiten müssen sich in veränderten Differenzen der Arbeitsbedingungen widerspiegeln können. Dies setzt die Elastizität der Arbeitsbedingungen voraus. Nur so können Mobilitäts- und Substitutionsprozesse als negative Rückkopplungsmechanismen die Abweichungen vom Arbeitsmarktgleichgewicht wieder ausglei-

1) A. Smith a.a.O. S. 10, zit. n. W. Sengenberger, Arbeitsmarktstruktur. Ansätze zu einem Modell des segmentierten Arbeitsmarktes, Frankfurt 1975 S. 6.

2) Zur Bestimmung der in die neoklassische Formulierung eingehenden institutionellen Voraussetzungen vgl. W. Sengenberger a.a.O. S. 7 ff. sowie H. Pfriem, Konkurrierende Arbeitsmarkttheorien. Neoklassische, duale und radikale Ansätze. Frankfurt 1979 S. 92 ff.

chen.

- 3) Vollkommene Information: Die Beschäftigten müssen über die Kosten zusätzlicher Arbeitskräfte sowie deren Grenzerträge, und die Arbeitskraftanbieter über die jeweiligen Vor- und Nachteile der angebotenen Arbeitsplätze und Veränderungen in deren Gefälle informiert sein.
- 4) Vollkommener Wettbewerb auf dem Arbeitsmarkt: Der Wettbewerb zwischen Anbietern und Nachfragern von Arbeitskraft darf nicht eingeschränkt sein. Dies impliziert eine größere Zahl von Anbietern und Nachfragern am Markt und das Verbot wettbewerbsverzerrender Regelungen und Absprachen zwischen oder innerhalb der Gruppen der Arbeitskraftanbieter und -nachfrager.
- 5) Die Arbeitsmarktakteure verhalten sich ökonomisch rational: Die Arbeitskraftanbieter handeln nutzenmaximierend, indem sie den Arbeitsplatz wechseln, sobald ein anderer Beschäftigter bessere Arbeitsbedingungen anbietet. Die Beschäftigten streben nach Gewinnmaximierung. Ihre Arbeitskraftnachfrage wird vom Grenzproduktivitätstheoretischen Kalkül bestimmt. D.h., daß zusätzliche Arbeitskräfte nur eingestellt werden, solange der Grenzerlös aus der Beschäftigung deren Grenzkosten übersteigt.

Sind diese institutionellen Voraussetzungen gegeben, so führt die Allokation der Arbeitskräfte über den Marktpreis zu optimaler gesamtwirtschaftlicher Wohlfahrt. D.h., daß der Grenzerlös für jede Arbeitskraft in jeder Beschäftigungseinheit gleich ist, jeder Arbeitnehmer somit entsprechend seiner Produktivität bestmöglich eingesetzt ist und den maximalen Netto-Ertrag aus seiner Beschäftigung ziehen kann.

Im Mittelpunkt der arbeitsmarktpolitischen Empfehlungen neoklassischer Theorie stehen primär Maßnahmen zur Be-

einflussung der Arbeitsangebotsfunktion. Die Handlungssteuerung erfolgt über die Beeinflussung des individuellen Kosten/Nutzen-Kalküls durch Setzen positiver und negativer Inzents. Entsprechende Empfehlungen zielen ab auf eine zurückhaltende Lohnpolitik, eine breit angelegte Qualifizierungspolitik und generell auf eine verstärkte Mobilitätsförderung.

Die Kritik an der klassischen und neoklassischen Arbeitsmarktheorie resultiert zum einen aus theoretischen Überlegungen, andererseits aus der Unzufriedenheit mit den aus ihr abgeleiteten arbeitsmarktpolitischen Empfehlungen.

In der stärker theoretisch ausgerichteten Kritik wurde vor allem immer wieder auf die Immobilität von Arbeitskräften hingewiesen, die nicht mit der Annahme ökonomisch-rational wirtschaftender Arbeitskraft-"Eigentümer", die ihre Arbeitskraft rentabel vermarkten wollen, vereinbar erschien. Angesichts der konstanten Existenz von Arbeitsmarktungleichgewichten trotz des intensiven Einsatzes traditioneller angebotsseitiger arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen (in der Bundesrepublik seit Anfang der 70er Jahre), angesichts der Gleichzeitigkeit von offenen Stellen und hoher Arbeitslosigkeit verlor die klassische und neoklassische Homogenitätsprämisse von Angebot und Nachfrage an empirischer Plausibilität. Verschiedene empirische Befunde erbrachten Resultate, die nicht mehr durch die Annahmen der neoklassischen Theorie zu erklären waren:

- 1) Die Wahrnehmung zwischenbetrieblicher Mobilität wird nur in begrenztem Umfang durch Lohndifferenzen gesteuert.¹⁾ In zahlreichen Untersuchungen, vor allem im Zusammenhang der Flexibilitätsforschung wurde deutlich, daß neben dem Insgesamt an besseren Arbeitsbedingungen

1) Vgl. für die Forschung in der Bundesrepublik etwa Lutz, B./Weltz, F., Der zwischenbetriebliche Arbeitsplatzwechsel, Frankfurt 1966 sowie Weltz, F., Bestimmungsgrößen des Verhaltens von Arbeitnehmern auf dem Arbeitsmarkt, Frankfurt 1971.

auch qualifikatorische und traditionelle, durch die soziale Rollenverteilung bestimmte, Barrieren in hohem Maße Arbeitsmarktverhalten strukturieren. Arbeitnehmer zeigten in Befragungen ein eher defensives Arbeitsmarktverhalten, in dem Aspekte der Arbeitsplatzsicherheit vor Lohn Differenzen betont wurden.¹⁾ Dieses Verhalten widersprach eindeutig der von der ökonomischen Theorie postulierten Arbeitsmarktorientierung. Zudem resultierte die Komplexität der Arbeitsbedingungen in erheblichen Informationsdefiziten der Arbeitskräfte. Demgemäß verteilte sich die zwischenbetriebliche Mobilität nicht, wie es aufgrund der Homogenitätsannahme zu erwarten gewesen wäre, gleichmäßig auf alle Arbeitskräfte- und Arbeitsplatzgruppen. Die Untersuchungen erbrachten vielmehr eine hohe Konzentration der Mobilitätsfälle bei jüngeren, weniger qualifizierten, erst seit kurzem im Betrieb beschäftigten, "marginalen" Arbeitnehmergruppen, die nicht beliebig zwischen verschiedenen Arbeitsplätzen wechselten, sondern denen jeweils nur ein bestimmter Arbeitsmarktausschnitt mit eher niedrig qualifizierten Arbeitsplätzen offenzustehen schien.²⁾

- 2) In großbetrieblichen Beschäftigungseinheiten wurden ausgeprägte interne Mobilitätsketten vorgefunden, deren Allokationsregelungen vom Austausch mit dem externen Arbeitsmarkt mit Ausnahme der untersten Stufen der Arbeitsplatzhierarchie abgeschnitten zu sein schienen. Die interne Reallokation gehorchte nicht mehr dem Wettbewerbsmechanismus, sondern war weitgehend administrativ geregelt, wobei die Länge der Betriebszugehörigkeitsdauer und informelle, innerbetriebliche Qualifizierungsprozesse eine ausschlaggebende Rolle spielten.
- 3) In ländervergleichenden Untersuchungen stellte man für Betriebe bei fast gleicher technisch-ökonomischer Struktur

1) Vgl. Lutz/Weltz a.a.O. (1966).

2) Vgl. Lutz, B. u.a., Arbeitswirtschaftliche Modelluntersuchung eines Arbeitsmarkts, Zusammenfassung, Frankfurt 1973.

eine hohe Variation des Ausprägungsgrades derartiger vom externen Arbeitsmarkt abgeschotteter betrieblicher Teilarbeitsmärkte fest.¹⁾ Nach der neoklassischen Theorie wären derartige Befunde nur unter der Annahme erheblicher institutioneller Störungen der betrieblichen Effizienz und Rationalität in einem der untersuchten Länder zu erklären.

In ähnlicher Weise erbrachte die Umsetzung neoklassischer Politikempfehlungen nicht die erhofften Erfolge. Dies gilt vor allem für die Versuche, Einfluß auf die Arbeitsangebotsfunktion zu nehmen. Hier zeitigten die eingeleiteten qualifikationsmaßnahmen keine Lösung der Probleme.

(1) Evaluierungsstudien zu den in den 60er Jahren in den USA durchgeführten Qualifizierungsmaßnahmen erbrachten als Ergebnis, daß Unterschiede in der Einkommenshöhe und des Arbeitslosigkeitsrisikos nicht bloßer Ausdruck der differierenden individuellen Produktivität waren.²⁾ Auch wenn scheinbar alle qualifikationsrelevanten Determinanten (ability, training, labor force experience) konstant gehalten wurden, blieben Unterschiede bestehen nach Rasse, Geschlecht, sozialer Herkunft etc.

Entsprechende Untersuchungen in der Bundesrepublik zu beruflichen Bildungsmaßnahmen von Arbeitslosen erbrachten zwar positivere Ergebnisse, jedoch sind die Maßnahmen so kostenintensiv, daß jeweils nur ein sehr kleiner Teil der Arbeitslosen über solche Maßnahmen gefördert werden kann.³⁾ So mußte die Bundesanstalt für Arbeit 1977 für jeden Teilnehmer an be-

1) Vgl. S. Lutz, Bildungssystem und Beschäftigungsstruktur in Deutschland und Frankreich, in: H.G. Mendius u.a., Betrieb - Arbeitsmarkt - Qualifikation, Band I, Frankfurt 1975.

2) Vgl. zusammenfassend D.M. Gordon, Theories of Poverty and Underemployment, Lexington, Mass. 1972.

3) So berichtet etwa Hofbauer, daß sich der Anteil der Arbeitslosen an beruflichen Bildungsmaßnahmen von anfangs 32,6% auf 8,1% nach Abschluß der Maßnahme reduzierte. Vgl. H. Hofbauer, Teilnehmer an beruflichen Bildungsmaßnahmen und ihre Beschäftigungschancen, in: MittAB 4/1977.

beruflichen Bildungsmaßnahmen durchschnittlich bereits 13000 DM aufwenden. Lediglich 3,7% des Arbeitslosenbestandes 1977 konnten an derartigen Maßnahmen teilnehmen.¹⁾

(2) Theoretisch wurde gegen das Instrument der herkömmlichen Qualifizierungsmaßnahmen eingewandt, daß sie eine beruflich gegliederte Arbeitsmarktstruktur voraussetzten, der sich auf dem Arbeitsmarkt der Bundesrepublik jedoch nur ein kleiner werdender Teil von Betrieben und Arbeitnehmern zuordnen ließe.²⁾ Demgegenüber nehme der innerbetrieblich realisierte Strukturwandel an Bedeutung zu, werde aber von den traditionellen Qualifizierungsmaßnahmen nicht erreicht, da das AFG die Förderung betrieblicher Qualifikationen ausschließe. Ein erstmaliges Durchbrechen dieser Linie stellt das bereits vorher erwähnte regionale Förderungsprogramm von 1979 dar, in dem Fördermittel für betriebliche Qualifizierungsmaßnahmen enthalten waren.

(3) Schließlich wurde eingewandt, daß mobilitätsfördernde Maßnahmen primär von jenen Arbeitnehmergruppen in Anspruch genommen würden, die bereits von sich aus aufgrund ihres niedrigeren Alters und ihrer besseren Grundqualifikation eine höhere berufliche Mobilität und bessere Chancen am Arbeitsmarkt aufwiesen, während die "aktive" Arbeitsmarktpolitik die eigentlichen Problemgruppen des Arbeitsmarktes nicht oder kaum erreichte.³⁾

Diese dem ökonomischen Wettbewerbsmodell des Arbeitsmarktes

1) Eigene Berechnungen nach den Angaben in H. Hofbauer 1977 a.a.O. und Bundesanstalt für Arbeit (Hrsg.), Überlegungen II zu einer vorausschauenden Arbeitsmarktpolitik, Nürnberg 1978 S. 90 und 125.

2) Vgl. B. Lutz, W. Sengenberger, Arbeitsmarktstrukturen und öffentliche Arbeitsmarktpolitik, Göttingen 1974.

3) Vgl. z.B. die Analyse der Teilnehmerstruktur beruflicher Umschulungsmaßnahmen, in denen Arbeitslose und Unqualifizierte deutlich unterrepräsentiert sind, in: R. Pintar, Die Entscheidung zur Umschulung, Frankfurt 1978.

entgegenstehenden empirischen Befunde ließen sich jedoch in Einklang bringen mit theoretischen Interpretationen des Arbeitsmarktgeschehens, die zuerst in den 40er und 50er Jahren in den USA entworfen und in den 60er Jahren im Rahmen der Theorien interner und dualer Arbeitsmärkte wieder aufgegriffen wurden.

1.2. Die institutionelle Ökonomie als kritische Gegenposition zur neoklassischen Arbeitsmarkttheorie

Verweisen bereits die Arbeiten von Mill und das Konzept der "Nicht-Wettbewerbsgruppen" von Cairnes¹⁾ auf alternative Ansätze zur Erklärung von Arbeitsmarktgeschehen, so erlangten Modelle zur Deutung eines institutionell geteilten Arbeitsmarktes vor allem im Zusammenhang mit den Autoren der "Labor Economics" in den 50er Jahren in den USA größere Bedeutung, die sich mit einem weiten Bereich ökonomischer, soziologischer und politischer Fragen im Umfeld der ökonomischen Arbeitsmarkttheorie im engeren Sinn befaßten, wie den Problemen der industriellen Beziehungen, des Collective Bargaining, Fragen der Lohn- und Einkommens- theorie, der Bildungsökonomie und den qualifikatorischen Auswirkungen des technischen Fortschritts.²⁾

Im institutionalistischen Denken, soweit es sich auf Arbeitsmarktfragen bezog, verbanden sich stets zwei Impulse: Eine

1) J.St. Mill, Principles of Political Economy (1848), Reprint, New York 1965 S. 391 ff. sowie J.E. Cairnes, Some leading Principles of Political Economy (1874), Reprint, New York 1967 S. 58-73.

2) Vgl. D. Freiburghaus, G. Schmid, Theorie der Segmentierung von Arbeitsmärkten, in: Leviathan 3/1975.

eher theoretisch gerichtete Intention gegen die Annahmen und Methoden orthodoxer Analyse und eine eher sozialreformerische Intention, die Armuts- und Diskriminierungsproblem^e marginaler Arbeitsmarktgruppen aufgriff.¹⁾

Im Mittelpunkt der theoretischen Auseinandersetzung in den 40er und 50er Jahren standen Fragen der persönlichen und gruppenbezogenen Einkommensverteilung. Die Theorien monopolistischer und oligopolistischer Märkte wurden auf den Arbeitsmarkt angewandt, Hick's Theorie des Lohnkampfes wurde weiterentwickelt zu einer Theorie des "Collective Bargaining" und die Bedeutung der Industrial Relations wurde in arbeitsmarkttheoretische Untersuchungen einbezogen. Bereits in dieser Diskussion zeigte sich eine Teilung in zwei Schulen, die unterschiedliche Paradigmata verkörpert^{en}: Die "Institutionalisten" und die "Ökonomen", die das neoklassische Paradigma repräsentierten.

Die institutionalistische Kritik richtete sich gegen die theoretische Reichweite und die methodologischen Annahmen der neoklassischen Gleichgewichtstheorie. Sie streitet die Brauchbarkeit der Vorstellung ab, ökonomische Prozesse könnten adäquat verstanden und analysiert werden als Teile geschlossener Systeme, die isoliert gegenüber einer sozialen Umwelt bestehen.²⁾ Demgegenüber konzipieren die Kritiker wirtschaftliche Prozesse auf der Basis offener Systeme, die sich in dynamischer Interaktion mit einem umfassenden sozialen und politischen System befinden, von dem her sie entscheidende or-

1) Eine entsprechende Feststellung trifft auch G.C. Cain, The Challenge of Segmented Labor Market Theories to Orthodox Theory: A Survey, in: Journal of Economic Literature 1975.

2) Zur Charakterisierung der Neoklassik als eines Denkens in geschlossenen Systemen vgl. allgemein K.W. Kapp, The Nature and Significance of Institutional Economics, in: Kyklos 1976 S. 209-232.

ganisierende und desorganisierende Impulse erhalten.¹⁾

(1) Kennzeichen des institutionalistischen Denkens ist der Versuch der Überwindung des traditionellen Ökonomismus, der auf dem Rationalitätsaxiom basiert und das autonome, nutzenmaximierende Wirtschaftssubjekt als die Zentralfigur des Wirtschaftsprozesses behauptet. Die Institutionalisten lehnen diese individualistische Sichtweise ab, indem sie individuelles Verhalten weitgehend durch die vorhandene Wirtschafts- und Gesellschaftsstruktur geprägt sehen. Damit leiten sie eine rudimentäre Sozialisierung der Arbeitsmarkttheorie ein, indem sie gerade auf dem Arbeitsmarkt die Bedeutung nicht-ökonomischer Einflüsse hervorheben. Geht die Neoklassik im Sinne der utilitaristischen Tradition vom rational handelnden, nutzenmaximierenden Individuum aus, so sehen die Institutionalisten das Individuum in ein Ensemble von Strukturen gestellt, das seine ökonomische Rolle und Verhalten bestimmt. Die Einheiten der Analyse sind nicht Individuen, sondern Institutionen, die dem individuellen Handeln vorgegeben sind.

(2) Versucht die Neoklassik den ökonomischen Kalkül auch auf nicht-ökonomische Gegenstände auszudehnen, verweisen die Institutionalisten darauf, daß ökonomische Gesetze Verhalten nur ungenau bestimmen, daß Spielräume offen blei-

1) Vgl. zum folgenden für eine Gegenüberstellung der neoklassischen und institutionalistischen Denkweise auf einer eher wissenschaftstheoretischen Ebene K.W. Kapp (1976) a.a.O., D. Freiburghaus, Arbeitsmarktsegmentation - Wissenschaftliche Modeerscheinung oder arbeitsmarkttheoretische Revolution, in: Ch. Brinkmann u.a. (Hg), Arbeitsmarktsegmentation - Theorie und Therapie im Lichte der empirischen Befunde, BeitrAB 33, Nürnberg 1979a sowie William M. Dugger, Institutional and Neoclassical Economics Compared, in: Social Science Quarterly, Dezember 1977, und auf einer wissenschaftshistorischen Ebene unter Einbeziehung der frühen Institutionalisten der 20er Jahre G.C. Cain (1976) a.a.O. insbesondere S. 1224 ff.

ben, die von anderen Wirkungsmechanismen ausgefüllt werden. Verfestigte institutionelle Strukturen begrenzen danach rein ökonomisch-rationale Handlungsalternativen.

(3) Methodisch ist der Neoklassik eine modelltheoretische Orientierung mit einer strikten Trennung von endogenen und exogenen Variablen zu eigen, eine Vorgehensweise, die einzelne Faktoren zu isolieren versucht und mit einfachen Kausalzusammenhängen arbeitet. Die InstitutionalistInnen wenden demgegenüber eine eher holistische Sicht konkreter Situationen an, die versucht, die einzelnen Phänomene aus ihrem Kontext zu verstehen. Eine Trennung von endogenen und exogenen Variablen hat in der institutionalistischen Argumentation keine Bedeutung.

(4) Strebt die Neoklassik Aussagen mit dem Charakter universeller Gesetze an, so sind die theoretischen Ansätze der InstitutionalistInnen historisch und räumlich gebunden und fast immer mit Hilfe einer induktiven Methode aus empirischen Details hergeleitet. Dies erklärt zugleich die Schwierigkeit der Beantwortung der Frage nach der Transferierbarkeit der institutionalistischen Hypothesen auf andere Länder und Zeitperioden mit differierenden institutionellen Regelungssystemen.

(5) Sofern die Neoklassik ihr Homogenitätspostulat des Arbeitsmarktes preisgibt, wendet sie ein Teilarbeitsmarktkonzept an, nach dem der Funktionsmechanismus der einzelnen Teilarbeitsmärkte wiederum mit dem neoklassischen Rationalitätskalkül zu erklären ist. Die InstitutionalistInnen behaupten demgegenüber die partielle und zum Teil vollständige Ersetzung des Preismechanismus durch andere mehr oder weniger von den gesellschaftlichen Akteuren administrierte Mechanismen, die auch zu anderen Resultaten und Strukturen als der Preismechanismus führen.

In dieser Zeit nimmt eine Vielzahl von Arbeiten ihren Ausgangspunkt, welche zu Resultaten kommen, die neoklassischen Annahmen widersprechen.

- o Den ökonomischen Theorien von Hick's und Pigou¹⁾ halten Dunlop und Ross²⁾ den administrativen Charakter der Lohnbildung und die Verhaltensweisen der Gewerkschaften entgegen, die sich nicht einem einfachen ökonomischen Maximierungskalkül zuordnen ließen. Nach Dunlop errichten Großbetriebe und Gewerkschaften interne Arbeitsmärkte, die nahezu unabhängig von externen Arbeitsmärkten funktionieren.
- o Mit derselben Intention spricht Kerr von einer Balkanisierung des Arbeitsmarktes in Teilarbeitsmärkte, auf denen Marktkräfte zum Teil keine Lenkungsfunction mehr erfüllen.³⁾ In Anlehnung an die Theorie der Nicht-Wettbewerbsgruppen diskutiert er die Funktionsbedingungen von Arbeitsmärkten, die durch institutionelle Regelungen voneinander separiert sind. Er unterscheidet zwei Arten solcher institutionellen Arbeitsmarkttypen, den Craft-Labor-Market, der die Mitglieder einzelner Berufsgewerkschaften und die ihnen entsprechenden Arbeitsplätze umfaßt und durch gewerkschaftliche Regelungen gesteuert wird, und den Plant-Labor-Market, dessen Allokations- und Gratifikationsstruktur vor allem in Großunternehmen durch die betriebliche Personalpolitik determiniert wird, indem berufliche Karrieren fast ausschließlich über betriebsinterne Mobilitätspfade möglich sind.
- o Fisher stellt die Behauptung auf, daß das klassische

1) Vgl. J.R. Hicks, The Theory of Wages, London 1932, sowie A.C. Pigou, Employment and Equilibrium, 2. ed., London 1949.

2) Vgl. J.T. Dunlop, The Task of Contemporary Wage Theory, in: G. W. Taylor, F.C. Pierson, New Concepts in Wage Discrimination, New York 1957 sowie A.M. Ross, Trade Union Wage Policy, Berkeley 1948.

3) C. Kerr, The Balkanization of Labor Markets, in: E.W. Bakke (ed), Labor Mobility and Economic Opportunity, Cambridge, Mass. 1954 S. 92-110.

Arbeitsmarktmodell nur in Ausnahmefällen zutreffe, wie z.B. für die besonderen Institutionen des Erntearbeitermarktes in Kalifornien.¹⁾

- o Lester bestreitet die methodische Brauchbarkeit der neoklassischen Marginalanalyse bei der Bestimmung der Beschäftigungseffekte von Mindestlohngesetzen.²⁾
- o Parker und Burton³⁾ kommen in ihrer Untersuchung zu Indizien für eine säkular abnehmende Fluktuationsrate, die als Ausdruck eines "Neo-Feudalismus" gedeutet wird, dessen Grundzug eine zunehmende Bindung des einzelnen Arbeitnehmers an einen bestimmten Betrieb ist. In ihrer Studie, die als Replik auf den Aufsatz von Ross⁴⁾ gedacht war, stellen sie zwischen 1930 und 1966 eine deutliche Abnahme der jährlichen Rate von Arbeitnehmerkündigungen fest, die nicht allein durch die in der Neoklassik thematisierten Faktoren wie Lohndifferenzen, Arbeitslosenquoten oder Veränderungen der Beschäftigungsstruktur erklärt werden konnten.

Eine Vielzahl von Autoren kommen in Untersuchungen zur intersektoralen Lohnstruktur zu Befunden, die dem neoklassischen Modell widersprechen.

- o Nach der neoklassischen Theorie müßten Lohndifferenzen

-
- 1) L. Fisher, The Harvest Labor Market in California, Cambridge, Mass. 1953.
 - 2) R.A. Lester, Shortcomings of Marginal Analysis for Wage-Employment Problems, in: American Economic Review, March 1946.
 - 3) J.E. Parker, J.F. Burton, Voluntary Labor Mobility in the U.S. Manufacturing Sector, in: Industrial Relations Research Association (ed.), Proceedings of the twentieth Annual Winter Meeting, Ottawa 1968 S. 61 ff.
 - 4) A.M. Ross, Do We Have a New Industrial Feudalism, in: American Economic Review, December 1958.

zen eine Kompensationsfunktion erfüllen. Dies folgt aus der Annahme der Gleichheit des Nettowertes der Vor- und Nachteile der Arbeitsbedingungen an verschiedenen Arbeitsplätzen. Bereits Mill wandte jedoch gegen diese Aussage ein, daß die hinsichtlich der Arbeitsbedingungen am wenigsten attraktiven Arbeitsplätze zugleich diejenigen seien, die den niedrigsten Lohn einbrächten, da sie von Arbeitnehmergruppen eingenommen würden, denen keine Alternativen offenstünden.¹⁾ Obwohl die Annahme im strengen Sinne nicht falsifizierbar ist, da nicht erklärte Lohndifferenzen stets mit dem Vorhandensein von im Ansatz nicht gemessenen Vor- und Nachteilen der einzelnen Arbeitsplätze begründet werden können, gelangen fast sämtliche Untersuchungen zu negativen Ergebnissen hinsichtlich der Kompensationsfunktion des Lohnes. Sie stellen durchwegs eine Kumulation von Vor- und Nachteilen an Arbeitsplätzen fest.²⁾

- c Nach dem neoklassischen Ansatz spielen Betriebe als Beschäftigungseinheiten keine Rolle bei der Strukturierung des Arbeitsmarktes. Die Lohnbildung müßte am externen Arbeitsmarkt so erfolgen, als existierten diese Gebilde nicht. Diese Annahme wird in einer Untersuchung von Douty³⁾ überprüft. Ihr liegt die Idee zugrunde, zu testen, ob zwischen bestimmten Beschäftigungseinheiten, die geeignet sein könnten, den Arbeitsmarkt zu strukturieren, systematische Unterschiede im Lohn für vergleichbare Tätigkeiten auftreten. Douty geht von individuellen Löhnen aus, die er nach relativ homogenen Qualifikationsgruppen zusammenfaßt. Die in diesen Gruppen noch auftretende Streuung zerlegt

1) J.St. Mill, a.a.O. S. 664.

2) Vgl. exemplarisch S.H. Slichter, Notes on the Structure of Wages, in: The Review of Economics and Statistics, Vol. 32, 1950 sowie neuerdings R.M. Blackburn, H. Mann, The Working Class in The Labour Market, London 1979 insbesondere S. 62 ff.

3) J.H.M. Douty, Sources of Occupational Wage and Salary Dispersion within Labor Markets, in: Industrial and Labor Relations Review, Vol. 15, 1962.

er in einer Varianzanalyse in einen Teil, der innerhalb der Betriebe auftritt, und einen zweiten, der zwischen ihnen besteht. Entgegen der neoklassischen Annahme kommt er zu dem Ergebnis, daß die Unterschiede zwischen den Betrieben die Gesamtvarianz zu 80 % erklären. Der Autor folgert hieraus, daß die Marktkräfte den Unternehmen für lohnpolitische Entscheidungen einen relativ großen Spielraum lassen.

o Ende der 60er Jahre liefern schließlich D.I. Mackay¹⁾ für die Situation in England und Doeringer/Piore²⁾ in den USA auf der Grundlage empirischer Untersuchungen über die Rekrutierungs-, Beförderungs- und Qualifizierungspolitik in größeren Betrieben eine Beschreibung der Allokations-, Gratifizierungs- und Qualifizierungsprozesse interner Arbeitsmärkte. Doeringer/Piore definieren den internen Arbeitsmarkt als eine "administrative unit, within which the pricing and allocation of labor is governed by a set of administrative rules and procedures."³⁾ Demgegenüber sei der externe Arbeitsmarkt dadurch gekennzeichnet, daß hier die Entlohnungs-, Allokations- und Qualifizierungsentscheidungen direkt von ökonomischen Variablen gesteuert werden.

Die zweite, sozialreformerische Intention institutionalistischen Denkens konkretisiert sich vor dem Hintergrund der Armuts- und Diskriminierungsprobleme der Bevölkerung in den Ghettos der amerikanischen Großstädte in den 60er Jahren.

Vier Forschergruppen untersuchten etwa zur gleichen Zeit verschiedene Ghettoarbeitsmärkte, ohne wesentlich Kontakt untereinander zu haben. Doeringer und andere **untersuchten**

1) D.I. Mackay et al., Labour Markets under Different Employment Conditions, London 1971.

2) P.B. Doeringer, M.J. Piore, Internal Labor Markets and Manpower Analysis, Lexington, Mass., 1971.

3) Doeringer/Piore (1971) a.a.O. S. 1f.

den Bostoner Ghetto-Arbeitsmarkt im Rahmen des "concentrated Employment Program" in der Absicht, die Auswirkungen des Programms auf Armut, Arbeitslosigkeit und Unterbeschäftigung zu evaluieren. Die Ergebnisse wurden zuerst in einem Bericht für das Arbeitsministerium zusammengefaßt¹⁾ und später dann vor allem von Piore in einer systematischen Analyse in mehreren Artikeln veröffentlicht.²⁾ Eine zweite Forschergruppe um Baron und Hymer arbeitete in den Ghettos von Chicago;³⁾ eine dritte Gruppe des Michigan Institute of Industrial and Labor Relations untersuchte den Arbeitsmarkt von Detroit⁴⁾ und Viectorisz und Harrison arbeiteten eine Studie zum Harlemer Ghetto aus.⁵⁾

In allen Untersuchungen, die übrigens auch von einer Reihe neuerer Studien bestätigt werden⁶⁾, wurde das Fortbestehen einer stark unterschiedlichen Verteilung der Einkommen und Arbeitslosigkeitsrisiken nachgewiesen. Aufgrund von Regressionsanalysen kommen diese Studie bei Konstanthalten einer Vielzahl von angebotsseitigen, qualifikationsrelevanten Merkmalen zu Ergebnissen, die für bestimmte Arbeitnehmergruppen (z.B. Farbige) eine eindeutige Dominanz der von der Nachfrageseite ausgehenden Einflüsse auf die Lohnstruktur gegenüber den angebotsseitigen Produktivitätsmerkmalen feststellen. Insbesondere weisen

1) P.B. Doeringer et al., Urban Manpower Programs and Low-Income Labor Markets: A Critical Assessment, U.S. Department of Labor, January 1969.

2) P.J. Piore, On-the-Job Training in the Dual Labor Market, in: A. Weber et al., Public-Private Manpower Policies, Madison 1969, ders., Manpower Policy, in: S. Beer, R. Barringer, The State and the Poor, Cambridge, Mass., 1970.

3) H. Baron, B. Hymer, The Negro in the Chicago Labor Market, in: J. Jacobsen, ed., The Negro and the American Labor Movement, New York 1968.

4) B. Bluestone, Low Wage Industries and the Working Poor, in: Poverty and Human Resources Abstracts, 1968, H.M. Uachtel, The Impact of Labor Market Conditions on Hard-Core Unemployment: A Case Study of Detroit, in: Poverty and Human Resources, 1970.

5) Th. Viectorisz, B. Harrison, The Economic Development of Harlem, New York 1970.

6) siehe nächste Seite

sie nach, daß für diese Gruppen weitgehend unabhängig von der individuellen Ausstattung mit Qualifikation der Lohnfindungsprozeß wesentlich vom Wirtschaftszweig, dem Beruf, der Größe des Beschäftigungsbetriebs, dem Konzentrationsgrad der Branche etc. abhängig ist, von Variablen also, die nach der Humankapitaltheorie eigentlich irrelevant sein müßten. Eine Erhöhung der Humankapitalausstattung führt bei diesen Gruppen also nicht zu einer entsprechenden Verbesserung der relativen Erwerbschancen, ein Zusammenhang, der sich demgegenüber für die weiße Nicht-Ghettobevölkerung eher zu bestätigen schien.

Diese Ergebnisse einer unterschiedlichen Funktionsweise des Arbeitsmarktes für verschiedene Arbeitsmarktgruppen führten in der Folgezeit zur Entwicklung des Konzepts eines dualen Arbeitsmarktes. Danach ist der Gesamtarbeitsmarkt aufgespalten in einen primären Sektor, der gut ausgebildete weiße Arbeitskräfte bei hoher Entlohnung und guten Arbeitsbedingungen beschäftigt, und einen sekundären Sektor als Beschäftigungsbereich der rassischen Minderheiten, Immigranten und eines Teils der Frauen. Die erste explizite Verwendung des Begriffs des dualen Arbeitsmarktes stammt von Piore.¹⁾ "Die Grundhypothese der dualen Arbeitsmarkttheorie war, daß der Arbeitsmarkt in zwei grundsätzlich verschiedene Sektoren untergliedert ist, in den primären und sekundären Sektor. Der primäre Sektor bietet Arbeitsplätze mit relativ hohen Löhnen, guten Arbeitsbedingungen, Aufstiegschancen, Fairness und Respektierung der individuellen Rechte bei der Anwendung von Arbeitsbestimmungen, sowie vor allem stabile

Anmerkung 6 von S. 20: Vgl. R.W. Rumberger, M. Carnoy, Segmentation in the U.S. Labour Market: Its Effects on the Mobility and Earnings of Whites and Blacks, in: Cambridge Journal of Economics 4/1980, P. Osterman, An Empirical Study of Labor Market Segmentation, in: Industrial and Labor Relations Review 1975 S. 508 ff. sowie R.M. Stolzenberg, Bringing the Boss Back In: Employer Size, Employee Schooling, and Socioeconomic Achievement, in: American Sociological Review, Vol. 43, 1978.

1) Vgl. M.J. Piore (1969), a.a.O.

Beschäftigung. Arbeitsplätze im sekundären Sektor dagegen sind eher schlecht bezahlt, weisen ungünstigere Arbeitsbedingungen auf und bieten geringe Aufstiegschancen; sie sind durch ein stark personalisiertes Verhältnis zwischen Arbeitern und Vorgesetzten geprägt, was einen breiten Spielraum für Günstlingswirtschaft läßt und eine hart und willkürlich gehandhabte Arbeitsdisziplin fördert; und sie sind charakterisiert durch beträchtliche Instabilität der Beschäftigung und eine hohe Fluktuation unter den Arbeitnehmern." ¹⁾

Im Laufe mehrerer Jahre wurde die Argumentation der dualen Arbeitsmarkttheorie vor allem von Piore noch verschiedentlich modifiziert, ohne jedoch die Grundthesen wesentlich zu ändern. Die Modifikationen bezogen sich vornehmlich auf die zusätzliche Unterscheidung eines zweiten Sektors innerhalb des primären Segments, auf die Verknüpfung des Arbeitsmarktdualismus mit Konzepten der dualen Ökonomie und auf eine lerntheoretisch fundierte Beschreibung der einzelnen Arbeitsmarktsegmente durch sogenannte "Mobilitätsketten."

Das Konzept der Mobilitätsketten sei an dieser Stelle noch etwas näher erläutert. Piore unterscheidet in seiner neuesten Fassung des Konzepts des dualen Arbeitsmarkts drei Hauptsegmente, von denen zwei den primären Arbeitsmarkt und das dritte den sekundären Sektor bildet. Dem oberen primären Segment werden die freien Berufe und Führungspositionen zugerechnet, während das untere primäre Segment vor allem "blue-collar"-Tätigkeiten umfaßt. Für die Erklärung der inneren Stabilisierung und Abschottung der drei Arbeitsmarktsegmente entwickelt Piore das Konzept der Mobilitätsketten. (2) Mobilitätsketten umfassen hierbei im weiteren Sinn nicht nur die beruflichen Stationen, sondern auch die Positionen im sozialen Umfeld und Vorfeld der Berufstätigkeit, also speziell auch das Herkunftsmilieu des Positionsinhabers. Die typische Struktur von Mobilitätsketten ergibt sich aus den in den einzelnen

1) M.J. Piore, Lernprozesse, Mobilitätsketten und Arbeitsmarktsegmente, in: W. Sengenberger (Hg.), Der gespaltenen Arbeitsmarkt, Frankfurt 1978 S. 69.

2) Vgl. M.J. Piore, The Technological Foundations of Dualism and Discontinuity, in: M.J. Piore, S. Berger, Dualism and Discontinuity in Industrial Societies, Cambridge 1980, ders., Lernprozesse ..., a.a.O., sowie zusammenfassend Freiburghaus/Schmid (1975), a.a.O.

Segmenten erforderlichen und erwerbzbaren Qualifikationen.

Die Qualifikation, in einem bestimmten Segment produktiv einsetzbar zu sein, beinhaltet eine jeweils spezifische Mischung von konkreten und aufgabenspezifischen Fähigkeiten (specific and general traits). Wichtig für die Stabilisierung der Segmentstruktur ist dabei die Tatsache, daß der Erwerb der jeweiligen "traits" nur im Zusammenhang mit allgemeineren sozialen Verhaltensweisen möglich ist, die auf das für die Herausbildung der segmentspezifischen Qualifikationstypen jeweils typische soziale Milieu verweisen. Der Erwerb von specific traits, wie er in Prozessen betriebsspezifischer Qualifizierung stattfindet und bei blue-collar-Tätigkeiten dominiert, setzt die Stabilität und Rigidität der Arbeits- und Lebensverhältnisse voraus, wie sie vor allem im primären Sektor, resp. den Lebensgewohnheiten des Kernbereichs der Arbeiterschaft gegeben sind. Stammt ein Arbeiter nicht aus diesem Milieu und hat er in der Primärsozialisation nicht entsprechende stabile und "ordentliche" Verhaltensweisen entwickelt, wird sein andersartiges Verhalten, verstärkt durch Vorurteile seiner Kollegen, es fast unmöglich machen, daß er am Lernprozeß teilnehmen kann. Entsprechendes gilt auch für den Erwerb von "general traits" im Prozeß formalisierter schulischer Ausbildung, die die Voraussetzung für den Zugang zum oberen Segment des primären Sektors bilden. Innerhalb der schulischen Sozialisation wirken ähnliche Mechanismen des Nicht-Akzeptiertwerdens, wie sie für betriebsspezifische Qualifizierungsprozesse gelten, nur daß diesmal die Selektionsprozesse auch den Kernbereich der Arbeiterschaft mit einbegreifen. Demgegenüber ist der sekundäre Sektor durch die Dominanz instabiler Verhaltensweisen gekennzeichnet. Entscheidend scheint hierbei die gegenseitige Verstärkung von Verhaltensmustern der Beschäftigten und sekundärer Arbeitskräfte zu sein. Das Unvermögen oder die fehlende Bereitschaft zu kontinuierlicher Erwerbstätigkeit seitens der sekundären Arbeitskräfte, die Ergebnis schichten- und gruppenspezifischer familialer Sozialisationsprozesse sind, bewirken instabile Verhaltensweisen, die ihrerseits durch betriebliche Beschäftigungsstrategien, wie die Auslagerung instabiler Produktionsbereiche und Diskriminierungspraktiken verstärkt werden.

Auf diese Weise gelangt Piore zu einer Verknüpfung der einzelnen Segmente mit je typischen Schichtstrukturen der in ihnen beschäftigten Arbeitskräfte, indem er dem oberen Sektor des primären Segments die Angehörigen der oberen Mittelschicht zuordnet, während sich die Beschäftigten in den beiden unteren Sektoren aus Angehörigen der Unterschicht und der unteren Mittelschicht rekrutieren.

In der Bundesrepublik gibt es erst seit etwa Anfang der 70er Jahre entsprechende Forschungsbemühungen, die sich Segmentationsproblemen im engeren Sinn zuordnen lassen.

Diese Arbeiten waren bisher auf wenige Institute beschränkt, wobei dem Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung München (ISF) eine besondere Rolle zukam. Im Rahmen eines Forschungsprojektes des Rationalisierungskuratoriums der deutschen Wirtschaft über die arbeitsmarkttheoretischen Implikationen des AFG kamen Lutz und Sengenberger¹⁾ zu einer kritischen Einschätzung der Effektivität der bisherigen Grundlagen der Arbeitsmarktpolitik. Verantwortlich hierfür machten sie das der herkömmlichen Arbeitsmarktpolitik zugrundeliegende Modell eines berufsfachlich organisierten Arbeitsmarktes. Demgegenüber würden die nach der Analyse der Autoren an Bedeutung zunehmenden Segmente für Jedermannsqualifikationen und betriebsspezifische Qualifikationen von arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen kaum erreicht. Mit diesen Thesen konnten die Autoren an eine Reihe von empirischen Arbeiten anknüpfen, die im selben Institut zum Teil bereits Ende der 60er Jahre durchgeführt worden waren²⁾ und ohne explizite Berücksichtigung der amerikanischen Segmentationsliteratur zur Vorstellung eines dreigeteilten Arbeitsmarktes kamen.³⁾ Auf der Grundlage dieser Vorarbeiten unternahm dann Sengenberger den Versuch, eine erste Rezeption der damaligen amerikanischen Segmentationsliteratur zu leisten. Hieraus entwickelte sich schließlich das Konzept der "betriebszentrierten" Arbeitsmarktsegmentation, das im folgenden ausführlicher diskutiert werden soll.

1) Lutz/Sengenberger, a.a.O.

2) Lutz/Weltz, a.a.O., und F. Weltz, a.a.O., sowie B. Lutz u.a., Arbeitswirtschaftliche Modelluntersuchung, a.a.O.

3) Vgl. neuerdings B. Lutz, W. Sengenberger, Segmentationsanalyse und Beschäftigungspolitik, in: WSI-Mitteilungen 5/1980, und W. Sengenberger, Sources of Labour Market Segmentation with Special Consideration of the Business Cycle, in: Working Papers for the Cambridge Conference on "Low Pay and Labour Market Segmentation in Advanced Industrial Countries", Cambridge 1979.

Neben dem Segment für betriebsspezifische Qualifikationen werden ein Sektor für berufliche Qualifikationen und ein Segment mit unspezifischen Jedermannqualifikationen unter-

2. Der humankapitaltheoretische Segmentationsansatz zur Erklärung betriebsinterner Arbeitsmärkte

2.1. Spezifische Qualifikationen und betriebliche Interessen

(1) Alle im folgenden vorgestellten Segmentationskonzepte gehen von einem nachfragebezogenen Ansatz aus, nach welchem die Primärimpulse für Segmentation in spezifischen betrieblichen Interessen an der Herausbildung von Arbeitsmarktspaltung zu suchen sind.

Zum Zwecke der besseren Systematisierung werden zwei Erklärungsbereiche von Segmentationskonzepten unterschieden. Zum einen muß jede Segmentationstheorie in der Lage sein, die horizontale und vertikale Differenzierung der Arbeitsplatzstruktur, die eine notwendige Voraussetzung von Segmentation ist, aus bestimmten theoretischen Prämissen herzuleiten. Dies geschieht hier durch den Nachweis betrieblicher Interessen an der Abschottung interner gegenüber externen und sekundären Arbeitsmärkten. Zum anderen muß jede Theorie Elemente enthalten zur Erklärung der relativen Dauerhaftigkeit der Zuordnung von Arbeitsplätzen und bestimmten Arbeitnehmergruppen. Ansonsten wäre ein stochastischer Prozeß der Chancenverteilung am Arbeitsmarkt impliziert. Die Untersuchung der Allokationsstruktur und insbesondere des Grades ihrer relativen Stabilität über die Zeit hinweg muß also stets den zweiten Erklärungsbereich von Segmentationsansätzen bilden. Die folgende Darstellung folgt dieser Zweiteilung.

(2) Die primäre Ursache von Arbeitsmarktsegmentation wird im humankapitaltheoretischen Ansatz im betrieblichen In-

teresse an der Verfügung über und der Nutzung von spezifisch qualifizierter Arbeitskraft gesehen.¹⁾ Die Kernthese des Ansatzes besagt, daß "Funktionsweise und Strukturmuster von Arbeitsmärkten wesentlich darauf abgestellt sind, eine jeweils ausreichende Versorgung der Betriebe mit in besonderer Weise qualifizierten oder qualifizierbaren Arbeitskräften sicherzustellen."²⁾ Interne Arbeitsmärkte stellen dann institutionelle Arrangements zur Herstellung einer ausreichenden Verfügbarkeit spezifisch qualifizierter Arbeitskräfte dar.

Der humankapitaltheoretische Segmentationsansatz geht als Basispostulat von der Richtigkeit der Annahme aus, daß sich im Zuge fortschreitender Arbeitsteilung, wirtschaftlicher Konzentration und erhöhter Kapitalintensität eine Differenzierung der Qualifikationsentwicklung in der Weise durchsetzt, daß die nachgefragten Qualifikationen eine zunehmende Spezifität aufweisen. Zur theoretischen Erfassung dieser Entwicklung greift Sengenberger die Unterscheidung von allgemeinen und spezifischen Qualifikationen auf, die ursprünglich im Zusammenhang der neoklassischen Humankapitaltheorie von Becker eingeführt wurde.³⁾ Den wesentlichen Unterschied zwischen dem von ihm verwandten und dem Becker'schen Humankapitalkonzept sieht Sengenberger selbst in der "Umkehrung der Humankapitallogik"⁴⁾, indem er in Abweichung von der neoklassischen Verwendung des Investitionsbegriffs die Entscheidungsgewalt über Erwerb und Einsatz von Humankapital nicht bei den Arbeitskraftanbietern verortet, sondern auf der Nachfragerseite bei der Beschäftigten. Allgemeine Qualifikationen sind danach in allen Beschäftigungseinheiten gleich produktiv anwendbar, während spezifische Qualifikationen lediglich in den Bereichen, in denen sie

1) Zu den humankapitaltheoretischen Segmentationsansätzen rechnen insbesondere die Arbeiten von Doeringer/Piore, a.a.O. sowie von Sengenberger (1975), a.a.O.

2) Lutz/Sengenberger (1980), a.a.O., S. 294.

3) G.S. Becker, Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education, New York 1964.

4) Sengenberger, Der gespaltene Arbeitsmarkt, a.a.O., S. 33.

erworben wurden, eine höhere Produktivität aufweisen und außerhalb dieser Bereiche nicht oder nur unterdurchschnittlich produktiv verwertbar sind. Dementsprechend gilt, daß je höher der Anteil spezifischer Qualifikationen an der Gesamtqualifikation ist, desto höher ist auch der Qualifikationsverlust für Beschäftigter und Beschäftigten beim Verlassen des entsprechenden Teilarbeitsmarktes.

Grundsätzlich werden zwei Formen spezifischer Qualifikationen angenommen, berufliche und betriebsspezifische, wobei der beruflichen Form eine je nationalspezifisch unterschiedliche Bedeutung in Abhängigkeit von bestimmten Ausbildungsstrukturen zugewiesen wird,¹⁾ während für die Form der betriebsspezifischen Qualifikation eine Tendenz zunehmender Verbreitung beim Übergang von klein- zu großbetrieblichen Produktionsstrukturen behauptet wird.

(3) Generelle und spezifische Qualifikationen werden in unterschiedlichen Lernprozessen erworben.²⁾ Spezifische Qualifikationen stellen weitgehend habitualisierte Verhaltensformen dar, die in einem längeren Prozeß von Erfahrungslernen mittels effektiver Verstärkermechanismen angeeignet wurden. Sie werden erzeugt durch die gezielte oder automatische Sanktionierung von in der Vergangenheit gezeigten Verhaltensformen durch die interagierenden Arbeitskräfte und eine entsprechende Ausgestaltung des Leistungs-Lohnsystems.

Die Wirksamkeit dieses Lernprozesses setzt voraus, daß Qualifizierung und produktiver Einsatz zugleich erfolgen. Die Leistung entsprechender Qualifizierungsformen ist dabei zwar auf jedem Arbeitsplatz auf den Umfang der dort nachgefragten Qualifikationen beschränkt, die zu Beginn des Ar-

1) s. dazu ausführlich später S. 55 ff.

2) Vgl. zum folgenden auch das oben kurz dargestellte Konzept der Mobilitätsketten von Piore.

beitseinsatzes notwendigerweise einfach gestaltet sein müssen, sie kann jedoch durch eine entsprechende Aufeinanderfolge verschiedener, in ihren Anforderungen graduell gestaffelter Arbeitsplätze bzw. Lernschritte zu relativ hohen Gesamtqualifikationen führen.¹⁾ Die einzelnen vorgelagerten Arbeitsplatzstufen dienen dann als Rekrutierungsreservoirs für jeweils anspruchsvollere Qualifizierungsschritte, in welche die Arbeitskräfte eingeschleust werden, die in ihrem bisherigen Arbeitsverhalten hohe Potentiale zur selbsttätigen Bewältigung neuer Anforderungen erkennen ließen. Allerdings bleibt die Abfolge von Qualifizierungsschritten notwendigerweise auf bestimmte Arbeitsplatzgruppen beschränkt, sollen die in der Qualifizierungsform des Erfahrungslernens enthaltenen betrieblichen Vorteile in Form der Übernahme der Qualifizierungsleistung durch die Arbeitskräfte selbst erhalten bleiben.

Aufgrund der Gleichzeitigkeit von Produzieren und Lernen können die Arbeitsplatzanforderungen nicht in einer systematisierten, aufeinander abgestimmten Abfolge erworben werden, sondern sind in einen trial-and-error-Prozeß von Arbeitshandeln integriert, der notwendigerweise eine Verlangsamung des Lerntempos mit sich bringt. Da ferner Fehlhandlungen im Arbeitsprozeß nur bis zu einem bestimmten, je nach Produktionstyp unterschiedlichen Ausmaß toleriert werden können, müssen zur Reduzierung der Fehlerwahrscheinlichkeit Lernprozesse auf tendenziell möglichst ähnliche Arbeitsplätze bezogen sein, die jeweils nur eine bestimmte Anlage, ein Produktionsverfahren oder einen Betriebsteil umfassen.

Aufgrund dieses besonderen Anlernverfahrens, bei welchem "richtige" Verhaltensweisen als Reaktion auf spezifische Reizkonstellationen gelernt werden, bleibt das so erwor-

1) Vgl. zur Beschreibung der schrittweisen Abfolge von Erfahrungslernen anhand von Fallbeispielen insbesondere die Untersuchung von Drexel/Nuber in Betrieben der Eisen- und Stahlindustrie und der chemischen Industrie: I. Drexel, Ch. Nuber, Qualifizierung für Industriearbeit im Umbruch, Frankfurt 1979, S. 125 ff.

bene Wissen letztlich weitgehend partialisiert, allgemeinere Regeln zur Steuerung des Verhaltens in Situationen, die nur wenig Ähnlichkeit mit bereits erfahrenen Handlungskontexten aufweisen, werden kaum abgeleitet. Das Transferpotential der erworbenen spezifischen Qualifikation bleibt somit eingeschränkt auf Situationen, die aufgrund einer Anzahl identischer oder ähnlicher Elemente die Erinnerung einmal erlernter Reaktionsweisen auslösen¹⁾, wobei das Risiko inadäquater Handlungen allerdings gegeben bleibt angesichts nicht erkannter unterschiedlicher Strukturprinzipien in der erfahrenen und der neu auftretenden Situation (negativer Transfer).²⁾

Das qualifikatorische Endresultat von Erfahrungslernen bleibt damit auf einen relativ engen Anwendungsbereich spezialisiert. Da generalisierte Kenntnisse und die Fähigkeit zur Verbindung von abstrakt-begrifflichen mit anschaulichen, aus der Manipulation des Arbeitsgegenstandes oder des Arbeitsmittels resultierenden Denkopoperationen nicht vermittelt wurden, können sie eventuell vorhandene relativ hohe Einzelkenntnisse und Fähigkeiten nicht modifizieren und in andere Einsatzsituationen transferieren, die sich in höherem Ausmaß von bisher erfahrenen unterscheiden, ohne daß neue Anlernprozesse auf den unteren Stufen des neuen Einsatzbereiches erfolgen müßten.

(4) Demgegenüber werden generelle Qualifikationen in anders strukturierten Lernsituationen erworben, die auch zu anderen qualifikatorischen Resultaten führen. Generelle Qua-

1) Die Theorie der identischen Elemente des Lerntransfers geht bereits auf Thorndike zurück: E.L. Thorndike, The influence of improvement in one mental function upon the efficiency of other functions, in: Psychological Review 8 1901. Von Hull wird das Problem des Transfers im Zusammenhang mit dem allgemeinen Mechanismus der Reizgeneralisation betrachtet (C.L. Hull, A Behavior System, New Haven 1952). Transfer erscheint dann als Spezialfall der Reizgeneralisation. Reaktionstendenzen können danach nur dann auch durch andere Reize als die ursprünglich konditioniert verstärkt werden, sofern diese auf demselben Reizkontinuum liegen.

2) siehe nächste Seite

lifikationen steuern Arbeitshandeln durch einen Satz allgemeiner Regeln, die sowohl Formen von Problemlösungswissen in generalisierter Form zur Verfügung stellen als auch die Verfahrensregeln zur Anwendung abstrakten Wissens auf konkrete Bedingungen und umgekehrt zur Ableitung genereller, mit wissenschaftlichen Prinzipien vermittelter Schlußfolgerungen aus konkreten Beobachtungen.

Generelle Qualifikationen werden in der Regel in formalisierten Ausbildungsprozessen erworben, deren allgemeinstes Kennzeichen die Trennung von produktiver Tätigkeit und Lernen und die Anwendung standardisierter Lerntechniken durch speziell geschultes Lehrpersonal darstellt.¹⁾ Die Vermittlung genereller Qualifikationen geschieht in einem wechselseitigen Prozeß formaltheoretischer Unterweisung und der ergänzenden Darbietung einer Reihe von spezifischen Handlungssituationen, die das Schließen von bestimmten Erfahrungen auf ein dahinterstehendes Strukturprinzip erleichtern sollen.²⁾

Das Transferpotential erlernter Qualifikationen und damit ihr Grad an Spezifität ist jedoch nicht allein vom Anteil

Anmerkung 2 der vorhergehenden Seite:

Vgl. O.W. Haseloff, E. Jorswieck, Psychologie des Lernens, Berlin 1970, S. 161. Zu den psychologischen Transfertheorien vgl. allgemein: R. Bergius, Analyse der Begabung: Die Bedingungen des intelligenten Verhaltens, in: H. Roth (Hg.), Begabung und Lernen, Stuttgart 1972, insbesondere S. 234 - 239.

- 1) Vgl. Drexel/Nuber, a.a.O., S. 172, sowie J. Drexel, Die Krise der Anlernung im Arbeitsprozeß, in: Soziale Welt 3/1967, S. 36ff.
- 2) Auf eine besondere Form genereller Qualifikationen machte die bildungspolitische Debatte der vergangenen Jahre mit dem Konzept der Schlüsselqualifikationen aufmerksam, die in der hier gewählten Unterscheidung primär Fähigkeiten zur Abstraktion allgemeiner Handlungsprinzipien aus konkreten Erfahrungssituationen darstellen, wie logisches Denken, intellektuelle Aufnahmefähigkeit, Wissen über die Gewinnung und Verarbeitung von Informationen.

erlernter genereller Qualifikationen abhängig, sondern auch vom Grad der Standardisierung von Arbeitsplatzanforderungen. Beide Bedingungen können sich im Prinzip kompensieren. Auf der Angebotsseite wird die Transferierbarkeit einer Qualifikation bestimmt durch den Anteil erlernter genereller Qualifikationselemente, auf der Nachfrageseite durch den Grad der Überbetrieblichen Standardisierung von Arbeitsplatzanforderungen. Die Standardisierung erhöht den Grad der Ähnlichkeit der Arbeitsplätze, die einer bestimmten Arbeitnehmergruppe offenstehen und erleichtert somit das Transferieren auch stärker spezifischer Qualifikationen. Berufliche Ausbildung im dualen System mit ihrer Kombination von theoretischer Grundqualifizierung und vielfältigem anwendungsbezogenen Lernen im Rahmen überbetrieblich gültiger Ausbildungsordnungen dürfte eine derartige Mischform zwischen spezifischer und genereller Qualifizierung darstellen, die diese Substitutionsbeziehung zwischen generellen Qualifikationen und Standardisierung der Qualifikation nachfrage nutzt.

(5) Unter Wettbewerbsbedingungen ergeben sich nach Sengenberger verschiedene mögliche Verteilungen von Kosten und Erträgen von Qualifizierung zwischen den Arbeitsmarktparteien, je nach dem Grad der Spezifität der Qualifikation. Diese Verteilung hat dann Konsequenzen für Ausmaß und Richtung des Arbeitsplatzwechsels und damit für den relativen Grad der Abschottung interner Arbeitsmärkte.

Im Falle betriebsspezifischer Ausbildung bestehen idealtypisch zwei Möglichkeiten, den Aufwand, das Risiko und den Ertrag der Humankapitalinvestition zu verteilen:¹⁾

- a) Der Betrieb trägt die gesamten Ausbildungskosten. Der Arbeitnehmer wird nicht am Ertrag beteiligt, d.h. sein Lohn liegt unterhalb seines Produktionsbeitrages und entspricht dem unspezifischen Teil seiner Qualifikation.

1) Vgl. zum folgenden W. Sengenberger, Arbeitsmarktstruktur, a.a.O., S. 50 ff.

Der Betrieb trägt dementsprechend das volle Risiko der Investition, da der Arbeitnehmer keinen Anreiz hat, im Betrieb zu bleiben. Die Spezifität der Qualifikation bedeutet damit, daß diese für den Betrieb nicht kostenlos substituierbar ist. Die Arbeitskraft erhält teilweise den Charakter eines fixen Produktionsfaktors.

- b) Der Arbeitnehmer trägt die gesamten Kosten der Ausbildung. Sein Lohn entspricht genau seinem Produktionsbeitrag, d.h. der Betrieb kann aus dem Einsatz der betriebsspezifischen Qualifikation keinen Vorteil ziehen. Entsprechend hat der Betrieb auch keinen Anreiz, den Arbeitnehmer bei einem Nachfragerückgang weiter zu beschäftigen. Da der Arbeitnehmer außerhalb des Betriebs nur mehr den unspezifischen Teil seiner Gesamtqualifikation verwerten kann, trägt er das volle Investitionsrisiko.

Beide Arbeitsmarktparteien können nun eine Minderung des Investitionsrisikos erreichen, wenn sie sich die Kosten und entsprechend auch die Erträge der betriebsspezifischen Qualifizierung teilen. Damit haben beide einen Anreiz, das Beschäftigungsverhältnis zu stabilisieren. Der Lohn des Arbeitnehmers liegt zwar über dem Preis, den er auf dem externen Arbeitsmarkt erzielen könnte, jedoch unter seinem relativen Produktionsbeitrag, um den Beschäftigte für dessen Kostenanteil bei der Ausbildung zu entschädigen. Die Abschottung betrieblicher Arbeitsmärkte ergibt sich dann aus dem betrieblichen Interesse an der Aufrechterhaltung stabiler Beschäftigungsverhältnisse zur Sicherung der Erträge früher getätigter Humankapitalinvestitionen und dem Interesse der Beschäftigten an der Sicherung der mit betriebsspezifischen Qualifikationen verbundenen Privilegien. Nebenbei sei vermerkt, daß der humankapitaltheoretische Segmentationsansatz damit eine Relativierung des neoklassischen Grenzproduktivitätstheorems impliziert, dessen Gültigkeit nicht mehr für jeden Zeitpunkt und jeden Arbeits-

platz gelten muß, sondern nur noch für die gesamte Beschäftigungsperiode und sämtliche vom Arbeitnehmer während dieser Zeit durchlaufenen Arbeitsplätze.¹⁾

Zur Durchsetzung ihres Stabilisierungsinteresses wenden die Betriebe spezifische Strategien an, die allesamt auf eine verstärkte Betriebsbindung von Teilen oder auch der gesamten Belegschaft abzielen, wie z.B. die Kopplung innerbetrieblichen Aufstiegs, höherer Gratifikationen und betrieblicher Sozialleistungen an die Dauer der Betriebszugehörigkeit. Haben sich einmal nach außen abgeschottete betriebliche Teilarbeitsmärkte in relevantem Umfang in der Gesamtwirtschaft etabliert, werden insbesondere unter ungünstigen Arbeitsmarktbedingungen verstärkend Interessen der in den Stammbesellschaften beschäftigten Arbeitnehmer an der Stabilisierung bestehender Beschäftigungsverhältnisse wirksam, da der durch den Ausbau betrieblicher Arbeitsmärkte insgesamt reduzierte externe Arbeitsmarkt weniger Optionsmöglichkeiten bietet, und ein Übergang in andere betriebliche Teilarbeitsmärkte auf dort bestehende Eintrittspositionen am unteren Ende der betrieblichen Arbeitsplatzhierarchie mit erheblichen finanziellen und sozialen Risiken verbunden wäre.²⁾

(6) Da im Falle betriebsspezifischer Humankapitalinvestitionen die für den Betrieb zu erzielenden Erträge wesentlich bestimmt werden durch die Länge der Beschäftigungsperiode, werden Annahmen über die erwartete Dauer der Betriebszugehörigkeit zur zentralen Bestimmungsgröße des Beschäftigungswerts einer Arbeitskraft.³⁾ Daneben spielen

1) Vgl. Doeringer/Piore, a.a.O., S. 75 f.

2) Zur Beschreibung der Konsequenzen einer Auflösung betrieblicher Teilarbeitsmärkte für die davon betroffenen Arbeitnehmer, vgl. die Fallstudie von G. Bosch, Arbeitsplatzverlust. Die sozialen Folgen einer Betriebsstilllegung, Frankfurt 1978.

3) Vgl. W. Sengenberger, Arbeitslosigkeit und Arbeitsmarktstruktur, in: WSI-Mitteilungen 4/1977, S. 217.

Annahmen zur Entwicklungs- und Lernfähigkeit eine Rolle, durch die die Kosten betrieblicher Qualifizierungsmaßnahmen direkt reduziert werden können. Entsprechend differieren die Beschäftigungschancen verschiedener Arbeitnehmergruppen.

Da der Betrieb jedoch nicht über begründete Annahmen zur individuellen Beschäftigungsdauer verfügt, wendet er im Verfahren der statistischen Diskriminierung gruppenbezogene Erfahrungswerte an. Restriktionen beim Zutritt zu betrieblichen Teilarbeitsmärkten begegnen dann allen den Arbeitnehmergruppen, die infolge der Verfügbarkeit anderer Einkommensressourcen eine nur partielle Bindung an den Arbeitsmarkt aufweisen¹⁾ oder denen eine solche im Verlauf von Stigmatisierungsprozessen zugeschrieben wird.²⁾ Hierzu gehören insbesondere Frauen mit familiären Verpflichtungen, Ausländer, soziale Randgruppen, Behinderte und Unqualifizierte mit häufigem Stellenwechsel, bei denen aufgrund ihrer bisherigen Berufsbiographie eine geringe Entwicklungs- und Anpassungsfähigkeit vermutet wird.

Diese vom humankapitaltheoretischen Segmentationsansatz implizierte Auflistung benachteiligter Arbeitnehmergruppen stimmt mit den statistisch feststellbaren Gruppen mit besonderen Problemen am Arbeitsmarkt überein. Damit sprechen zumindest Plausibilitätsüberlegungen für die Brauchbarkeit dieses Segmentationsansatzes. Zwar ist es möglich, die Situation dieser Arbeitnehmergruppen auch neoklassisch abzuleiten, wie es im Konzept verzerrter Kosten-Ertrags-Relationen von Soltwedel/Spinanger³⁾ auch geschieht, jedoch muß dann auf Rigiditäten im Lohnverhalten dieser Anbietergrup-

1) Vgl. das Konzept der "Alternativrollen" von C. Offe (Hg.), Opfer des Arbeitsmarktes, Neuwied 1977, insbesondere S. 34 ff.

2) Vgl. Infratest Sozialforschung, W. Sörgel, Arbeitssuche - berufliche Mobilität - Arbeitsvermittlung und Beratung, Forschungsbericht, München 1978, insbesondere S. 98 ff.

3) Vgl. R. Soltwedel, D. Spinanger, Zur Erklärung der Beschäftigungsprobleme in ausgewählten Industriestaaten, in: MittAB 2/1976.

pen zurückgegriffen werden, die selbst nicht mehr theorieimmanent erklärt werden können. Demgegenüber vermag der humankapitaltheoretische Segmentationsansatz Diskriminierungspraktiken am Arbeitsmarkt aus dem ökonomisch-rationalen Verhalten der Betriebe selbst abzuleiten. Allerdings, und dies gilt unbestritten, bleibt der Ansatz in seiner Erklärungstiefe zugleich relativ unspezifisch, indem er für alle diskriminierten Gruppen denselben Wirkungsmechanismus annimmt.¹⁾

2.2. Kritische Modifikationen und Erweiterungen des humankapitaltheoretischen Segmentationsansatzes

Mit den vorausgegangenen Ausführungen sind die Grundelemente des humankapitaltheoretischen Segmentationsansatzes bezeichnet. Von allen Segmentationskonzepten stent er der neoklassischen Tradition noch am nächsten mit seiner Annahme ökonomisch-rationalen Verhaltens der Arbeitsmarktparteien, der Reduktion betrieblicher Interessen auf den Qualifikationsaspekt und seiner an Becker angelehnten Investitionsanalyse. Er geht jedoch bereits insofern über die traditionelle Analyse hinaus, als sich seine zentralen theoretischen Elemente der zwischenbetrieblichen Mobilitätsbarrieren, der schwindenden Bedeutung der Allokationsfunktion des Lohnes und möglicher Abweichungen zwischen Grenzprodukt und Reallohn neoklassischen Vorstellungen nur schwer zuordnen lassen.

1) Die besondere Lage einzelner Arbeitnehmergruppen wird unter Heranziehung von Faktoren, die für die jeweilige Gruppe spezifisch sind, analysiert von G. Bäcker, Der ältere Arbeitnehmer auf Arbeitsplatz und Arbeitsmarkt, in: Sozialer Fortschritt, Heft 3,4,5,6/ 1979 sowie von E. Beck-Gernsheim, Der geschlechtsspezifische Arbeitsmarkt, Frankfurt 1976 für die Situation von Frauen.

Seit seiner erstmaligen Formulierung durch Döring/Piore war der humankapitaltheoretische Segmentationsansatz einer Vielzahl kritischer Stellungnahmen ausgesetzt.¹⁾ Indem er sowohl gegen die neoklassische Arbeitsmarkttheorie als auch gegen die Erwartung argumentiert, eine traditionell keynesianische Konjunkturpolitik könnte die Volkswirtschaft auf den Vollbeschäftigungspfad zurückführen, war die Kritik aus beiden Lagern heftig.

Neben dem Vorwurf mangelnder empirischer Fundierung wurde zum einen bemängelt, daß der Ansatz letztlich doch keine Revision der neoklassischen Modelltheorie leiste, indem er in seinem Investitions- und Qualifikationsbegriff auf neoklassische Konzepte zurückgreife, und zum anderen, daß er z.B. mit seiner Forderung nach Beseitigung zwischenbetrieblicher Mobilitätsbarrieren²⁾ zu politischen Konsequenzen führe, die der neoklassischen Position sehr nahe stünden.

Da dieser Kritik im weiteren nicht nachgegangen werden kann, sei an dieser Stelle hierzu kurz folgendes angemerkt: Bleibt der Anspruch empirischer Präzisierung der zentralen Aussagen des Humankapitalkonzepts ohne Zweifel ein bislang noch kaum eingelöstes Desideratum, so scheinen die beiden anderen Vorwürfe dem Ansatz Thesen zu unterstellen, die dieser gar nicht intendiert hat.

So übersieht der Einwand, das humankapitaltheoretische Segmentationskonzept böte keine klare Alternative zur herkömmlichen Arbeitsmarkttheorie die grundlegende methodische Diffe-

1) Vgl. exemplarisch zu dieser Kritik: D. Freiburghaus, G. Schmid, a.a.U., K. Hofemann, R. Schmitt, Arbeitsmarktsegmentation - die Karriere eines Konzepts, in: WSI-Mitteilungen 1/1980 sowie das Vorwort von Sengenberger zur zweiten Auflage von W. Sengenberger, Arbeitsmarktstruktur, a.a.O., Frankfurt 1978. Ebenso die verschiedenen Aufsätze in Ch. Brinkmann u.a. (Hg.), Arbeitsmarktsegmentation. Theorie und Therapie im Lichte der empirischen Befunde, BeitrAB 33, Nürnberg 1979 und die Working Papers for the Cambridge Conference, a.a.O.

2) Vgl. die arbeitsmarktpolitischen Empfehlungen in: W. Sengenberger, Die gegenwärtige Arbeitslosigkeit - auch ein Strukturproblem des Arbeitsmarkts, Frankfurt 1978.

renz zwischen neoklassischer Theorie und den Segmentationsansätzen. Indem letztere eine induktive Methode des Theoretisierens anwenden, die versucht, von verschiedenen empirischen Befunden ausgehend, schrittweise zu generalisierbaren Aussagen zu gelangen, ist der Anspruch an ein kohärentes, theoretisches Gedankengebäude verfrüht.

Ferner bezieht sich die vom humankapitaltheoretischen Segmentationsansatz am neoklassischen Modell geäußerte Kritik nicht darauf, daß dieses in einem empirisch überprüfbareren Sinne "falsch" sei, sondern richtet sich vielmehr gegen dessen tautologische Aussagen. Den Ausgangspunkt der Kritik bilden insbesondere die realitätsfernen institutionellen Prämissen der neoklassischen Arbeitsmarkttheorie. Die Segmentationsansätze verweisen darauf, daß diese institutionellen Voraussetzungen für ein Funktionieren des Arbeitsmarktprozesses im Sinne der Neoklassik nicht oder nur beschränkt gegeben sind.

Der Einwand gegen die scheinbar neoklassischen Politikempfehlungen des humankapitaltheoretischen Segmentationsansatzes ist vor allem bei der Diskussion um eine adäquate Vollbeschäftigungspolitik vorgebracht worden. Im Mittelpunkt dieser Debatte stehen demgemäß Fragen zum Niveau von Arbeitslosigkeit. Diese Kritik läßt unbeachtet, daß Segmentations-theorien primär Strukturtheorien des Arbeitsmarktes sind. Sie versuchen, Teilbereiche des Arbeitsmarktes zu identifizieren, die unterschiedlichen institutionellen Arrangements gehorchen und verschiedenartige Privilegienverteilungen aufweisen. Die Theorien behaupten somit für sich einen hohen Erklärungswert bei Fragen der Beschäftigungsstruktur, jedoch nur mehr eine ergänzende Funktion bei der Begründung der Schwankungen des Niveaus der Gesamtbeschäftigung (1), indem sie auf besondere Verzögerungseffekte des Auf- und Abbaus der Beschäftigung auf betrieblichen Teilarbeitsmärkten hinweisen, die nachfragestimulierende Wachstumsimpulse zum Teil absorbieren können. Unbestritten gilt jedoch, daß eine dauerhafte Erhöhung des Beschäftigungsniveaus letztlich nur durch eine konsequente Konjunkturpolitik erreicht werden kann.

Hier soll eine andere Linie der Kritik eingeschlagen werden. Zugrundegelegt wird hierbei im wesentlichen der Ansatz in der Version des ISF. Danach enthält das humankapitaltheoretische Segmentationskonzept drei grundlegen-

1) Vgl. z.B. B. Lutz, Arbeitsmarktsegmentation und Unterbeschäftigung, in: DIW-Vierteljahresshifte 1/1980.

de theoretische Elemente: Ein Teilarbeitsmarktkonzept, das oben beschriebene Humankapitalkonzept und ein Konzept zur Erfassung der strukturellen Rahmenbedingungen des Arbeitsmarktprozesses auf der Angebots- und Nachfrageseite.¹⁾

Dient das Teilarbeitsmarktkonzept, das sich an die oben gegebene institutionelle Definition von Teilarbeitsmärkten anlehnt²⁾, vor allem als deskriptive Kategorie zur Untersuchung der Differenzierung des Gesamtarbeitsmarktes in Teilmärkte und deren innerer Struktur, kommt den beiden anderen theoretischen Elementen erklärende Funktion zu. Hierbei scheint jedoch eine Diskrepanz derart zu bestehen, daß dem humankapitaltheoretischen Konzept bisher der Hauptteil der Aufmerksamkeit galt, während das Konzept der institutionellen Rahmenbedingungen des Arbeitsmarktprozesses eher in den Hintergrund trat. Damit ist die mangelnde Historizität des humankapitaltheoretischen Segmentationsansatzes angesprochen. "Die Arbeitsmarktstruktur als Resultat interessenabhängiger Gestaltung des Arbeitsmarktprozesses variiert mit den (relativ unelastischen) Rahmenbedingungen auf der Angebots- und Nachfrageseite des Arbeitsmarkts. Dazu zählen sowohl normative Daten (Gesetze, Rechtsverordnungen, ungeschriebene Normen) wie Strukturbedingungen der Produktion. Mit der Veränderung dieser institutionellen Rahmendaten unterliegt auch die Arbeitsmarktstruktur einem Wandel; in anderen Worten, unter verschiedenen Ausgangsbedingungen entsprechen unterschiedliche Arbeitsmarktstrukturen dem (betrieblichen) Rentabilitätsprinzip. ... Ihre Einbeziehung in die Arbeitsmarktanalyse

1) Vgl. W. Sengenberger, Arbeitsmarktstruktur, a.a.O., S. 29 ff.

2) s. oben S. 19. Mittels einer Verknüpfung von soziodemographischen, arbeitsinhaltlichen und auf die institutionelle Regelung des Arbeitsmarktprozesses abstellenden Definitionskriterien werden Teilarbeitsmärkte definiert als "durch bestimmte Merkmale von Arbeitskräften oder Arbeitsplätzen abgegrenzte Strukturein-

ist unabdingbar, wenn man nicht, wie die neoklassische Theorie, den Arbeitsmarktprozeß als geschichtslosen erfassen möchte." ¹⁾

Argumentiert wird, daß der humankapitaltheoretische Segmentationsansatz insofern noch zu reduktionistisch bleibt, als er zumindest in seiner ursprünglichen Fassung die Erklärungsfaktoren von Arbeitsmarktstruktur im wesentlichen auf Faktoren der betriebsspezifischen Qualifizierung und hierauf bezogener betrieblicher Interessen und Arrangements einschränkt. Demgegenüber sollen hier sukzessive weitere institutionelle Determinanten eingeführt und deren Effekte auf die Strukturierung von Arbeitsmarktprozessen theoretisch begründet werden.

Der Begriff der institutionellen Faktoren umschließt hierbei zwei Komponenten. In einem engeren Sinn rechnen hierzu in Übereinstimmung mit der üblichen soziologischen Definition alle überindividuell normierten Handlungsmuster, die den Arbeitsmarktakteuren vorgegeben und in der Lage sind, deren Verhalten zu strukturieren. Indem die neoklassische Analyse ausschließlich von individualisierten, dem Postulat individueller Nutzenmaximierung gehorchenden Tauschbeziehungen am Arbeitsmarkt ausgeht, kann sie keine anderen handlungsleitenden Effekte ausmachen außer den relativen Veränderungen der Angebots- und Nachfrageverhältnisse am Markt, die in den individuellen Entscheidungskalkül eingehen. Demgegenüber stellt die institutionelle Analyse gesellschaftlich vorgeformte Wirkungsfaktoren in den Mittelpunkt, die den Angebots- und Nachfrageänderungen am Markt nicht mehr nur wie individuell nutzenmaximierendes Handeln nachfolgen, sondern diesen selbst als relativ ver-

Fortsetzung von Seite 38:

halten des Gesamtmarktes, innerhalb derer die Allokation, Gratifizierung und Qualifizierung der Arbeitskräfte einer besonderen mehr oder weniger stark institutionalisierten Regelung unterliegt." (W. Sengenberger, Arbeitsmarktstruktur, a.a.O., S. 29).

1) W. Sengenberger, Arbeitsmarktstruktur, a.a.O., S. .

festigte Arrangements gegenübertreten und so den Marktprozeß beeinflussen. Hierzu rechnen insbesondere gesellschaftliche Normen, spezifische Erwartungen an einzelne Gruppen von Arbeitskraftanbietern **und die vorgefertigten Muster** der auf dem Markt auftretenden Qualifikationsangebote.

Zum anderen sollen zu den institutionellen Faktoren in einem weiteren Sinne alle jene Interessen und Strategien der Arbeitsmarkttakteure zählen, die nicht aus der Annahme rein individuell und ökonomisch rationalen Handelns ableitbar sind und sich nicht auf die Maxime der kurzfristigen Nutzenmaximierung reduzieren lassen. Hierzu rechnen insbesondere Interessen und Strategien, die durchaus in einen partiellen Widerspruch zu rein ökonomischen Rentabilitätsüberlegungen geraten können, wie das betriebliche Interesse der Sicherung der innerbetrieblichen Herrschaftsstruktur, der umfassenden Kontrolle von Anbieterleistung etc.

Beide Komponenten institutioneller Faktoren können als in einem wechselseitigen Zusammenhang stehend betrachtet werden. Sowohl Interessen als auch Überindividuell standardisierte Handlungsmuster entfalten Rückwirkungen aufeinander und können sich gegenseitig stabilisieren. Spezifische Interessen und Strategien der Arbeitsmarkttakteure können zum Aufbau von Institutionen führen, die deren Durchsetzbarkeit garantieren sollen. Derartige Institutionen stellen dann die organisatorischen Ausprägungen von Segmentierung dar. Zum anderen kann das Bestehen spezifischer Institutionen eine prägende Kraft auf die Kanalisierung bestimmter Interessen und Strategien der Arbeitsmarkttakteure entfalten. Indem Arbeitsmarktsegmentation zugleich immer auch eine besondere Verteilung von Privilegien, Vor- und Nachteilen zwischen verschiedenen Arbeitnehmergruppen institutionell absichert, löst sie auch stets bestimmte Interessen und Handlungen zu ihrer Stabilisierung oder Veränderung aus.

Zum einen wird im folgenden - stärker immanent argumentierend - zwar die Dominanz humankapitaltheoretischer Überlegungen im betrieblichen Interessenskalkül weiterhin nicht bestritten, jedoch wird auf die mangelnde Historizität des humankapitaltheoretischen Segmentationsansatzes hingewiesen und entsprechende Modifikationen vorgeschlagen.

Die hierbei betonten institutionellen Faktoren gehören zur ersten Komponente der Arbeitsmarktinstitutionen, die dem individuellen Verhalten der Akteure strukturierend gegenüberstehen. Es werden vor allem die in historischer Abfolge wirksam gewordenen Einflüsse des Ausbildungssystems, der besonderen Form der Technologie und Arbeitsorganisation, der Gewerkschaftsstruktur etc. behandelt.

Zum anderen wird die Annahme der Dominanz von Humankapital-Überlegungen in der Erklärung des betrieblichen arbeitsmarktbezogenen Handelns selbst angegriffen und demgegenüber andersgelagerte Interessenstrukturen in den Vordergrund gestellt. Damit wird auf die zweite Komponente institutioneller Faktoren zurückgegriffen, also die auf den Aufbau einer spezifischen Arbeitsmarktorganisation zielenden Interessen und Strategien der Arbeitsmarktakeure, die sich nicht aus einem rein individuell und ökonomisch rationalen Kalkül herleiten lassen.

Der erste Aspekt wird in den übrigen Abschnitten dieses Kapitels behandelt. Die Darstellung der zweiten Argumentationslinie erfolgt im Zusammenhang der Diskussion des radikaltheoretischen und vertragstheoretischen Segmentationsansatzes.

2.2.1. Die Entstehungsbedingungen betrieblicher Teilarbeitsmarktstrukturen

Ein zentrales Defizit des humankapitaltheoretischen Segmentationsansatzes besteht darin, daß er die Herausbildung der Heterogenität der gesamtwirtschaftlichen Arbeitsplatzstruktur in Form von betriebspezifischen Technologien und Arbeitsplätzen, die dann den Einsatz betriebspezifischer Qualifikation erforderlich und rentabel machen, selbst nicht erklären kann. Hierzu bleibt er auf die Annahme einer im historischen Wirtschaftsablauf angelegten zunehmenden Spezifizierung von Qualifikationen angewiesen. Der humankapitaltheoretische Kalkül setzt erst dann ein, wenn bereits die Bedingungen einer zunehmenden betriebspezifischen Heterogenisierung der Arbeitsplatzstruktur vorliegen. Das Humankapitalmodell erklärt somit lediglich, daß sich unter der Voraussetzung einzelwirtschaftlicher Rentabilität unterschiedliche Teilarbeitsmarktstrukturen entwickeln, je nachdem wie spezifisch die angebotene und nachgefragte Qualifikation auf dem Teilarbeitsmarkt ist. Humankapitalüberlegungen können also nur die Bewahrung einer bereits etablierten Struktur beeinflussen, insoweit sie auf die Amortisation einmal getätigter Investitionen drängen.

Zum einen soll im folgenden versucht werden, generell die institutionellen Bedingungen zu benennen, die eine Herausbildung betriebspezifischer Arbeitsplatzstrukturen fördern, und zum anderen soll der Verbreitungsgrad dieser Bedingungen in der Gesamtwirtschaft bestimmt werden. Hierbei kann selbstverständlich kein geschlossenes Konzept der Entwicklung betriebspezifischer Arbeitsplatzstrukturen präzisiert werden, sondern es ist eine Beschränkung auf eine Vorgehensweise notwendig, die entsprechende Faktoren lediglich typisierend hervorzuheben in der Lage ist.

Historische Entstehungsbedingungen betriebspezifischer

Arbeitsplatzstrukturen liegen sowohl in institutionellen Faktoren begründet, die Einfluß auf die (1) Nutzungsdauer des Ertragsstromes betrieblicher Humankapitalinvestitionen nehmen, als auch in Faktoren, die (2) die direkten Kosten der Erzeugung spezifischer Qualifikationen mindern und (3) die Verfügbarkeit produktionsrelevanter Qualifikationen am externen Arbeitsmarkt beeinflussen.

(1) Faktoren, die Einfluß auf die Nutzungsdauer des Ertragsstromes betrieblicher Humankapitalinvestitionen nehmen, sind auf Seiten der Betriebe vor allem in den relativen Stabilitäts-/Instabilitätsbedingungen der Nachfrage auf den entsprechenden Produktmärkten zu suchen, an denen sie partizipieren. Dies aus zwei Gründen, die einmal in den besonderen Eigenschaften des Qualifizierungsprozesses, der zu spezifischen Qualifikationen führt, und zum anderen in den betrieblichen Rentabilitätsüberlegungen hinsichtlich von Qualifizierungsleistungen zu suchen sind.

Die Effektivität von Erfahrungslernen, das oben als der grundlegende Modus des Erwerbs spezifischer Qualifikationen beschrieben wurde, setzt eine relative Konstanz der Anforderungsstruktur der Arbeitsplätze voraus, soll der sukzessive Erwerb von Erfahrung tatsächlich zum Aufbau relativ hoher Qualifikationen führen. Die Erzeugung komplexer Qualifikationen durch Erfahrungslernen ist vor allem dadurch gekennzeichnet, daß sie einen relativ langen Zeitraum in Anspruch nimmt, in dessen Verlauf mehrere Arbeitsplätze mit graduell anderen und höheren Qualifikationsanforderungen eingenommen werden. Fällt eine derartige Arbeitsplatzstufe im Gefolge einer technisch-organisatorischen Änderung aus, ist die gesamte "Ausbildungsleiter" unterbrochen, da nunmehr die Qualifikationsunterschiede zwischen den der Stufe vor- und nachgelagerten Arbeitsplätzen für eine selbsttätige Qualifizierung zu groß geworden sind. Das Schließen dieser Qualifizierungslücke erfordert entweder den Übergang zu Formen expliziter, formeller Qua-

lifizierung oder die Neurekrutierung von Arbeitskräften mit einem höheren Anteil generell nutzbarer Qualifikation, was allerdings die Enttäuschung tradierter Erwartungen betriebsspezifisch qualifizierter Arbeitskräftegruppen implizieren würde. Je geringer somit die Stabilität der betrieblichen Produktpalette, der Produktionsverfahren und des Produktionsapparates, in umso höherem Maße verhindert das damit implizierte Sinken der durchschnittlichen Lebensdauer der einzelnen Produktionsanlagen den allmählichen Erwerb spezifischer Qualifikationen durch langjährige Akkumulation von Kenntnissen und Erfahrungen.

In die gleiche Richtung wirken plötzliche relativ starke Änderungen des Personalbedarfs,¹⁾ die nicht mehr durch schrittweises Nachrücken der Arbeitskräfte auf unteren Arbeitsplatzstufen - im Falle erhöhten Qualifikationsbedarfs - bzw. durch das sukzessive Ausscheiden älterer Arbeitskräfte - im Falle verminderten Personalbedarfs - abgefangen werden können. Bedeuten notwendige Personalreduzierungen oder Umsetzungen in Betriebsbereiche, die aufgrund ihrer Arbeitsplatzstruktur das Transferieren spezifischer Qualifikationen nicht zulassen, für den Betrieb den Verlust seiner bisherigen Humankapitalinvestitionen und für die Arbeitnehmer die Enttäuschung tradierter Erwartungen, so resultiert aus plötzlich gesteigertem Personalbedarf, vor allem auf höher qualifizierten Arbeitsplätzen, die Notwendigkeit, die Arbeitskräfte die einzelnen Arbeitsplatzstufen schneller durchlaufen zu lassen, wobei die gegebene Langsamkeit von Erfahrungslernen allerdings das so erschließbare Rekrutierungsreservoir erheblich beschränkt, oder der Betrieb muß wiederum seine bisherige Qualifizierungspolitik in Richtung externer Rekrutierung umstellen.

1) Vgl. I. Drexel, *Op. Wübbel*, a.a.O., S. 133.

Beide Formen der Instabilität von Produktionsprozessen, der (häufige) Umstellungszwang von Produktionsverfahren und -anlagen und ein quantitativ relativ rasch fluktuierender Personalbedarf reduzieren die erwartete Nutzungsperiode spezifischer Qualifikationen. Die an bestimmten Anlagen angelernten Arbeitskräfte müssen häufiger umgesetzt oder gar entlassen werden, was im einen Fall zur schnelleren Veralterung und im anderen auch zur vollständigen Entwertung des gesamten betrieblichen Bestandes an spezifischen Qualifikationen führen kann. Kompensieren bei der traditionellen Form betriebspezifischer Qualifizierung die qualifizierteren Arbeitskräfte die Qualifikationsdefizite der Neu-Eingetretenen in Form expliziter Unterweisung und daraus resultierend höherer Arbeitsintensität am eigenen Arbeitsplatz, so können häufige Anforderungsänderungen jetzt nur mehr dadurch bewältigt werden, daß der Betrieb selbst entsprechende Ressourcen zur Verfügung stellt. Für die Betriebe bedeutet dies kontinuierliche Probleme mit unzureichenden Qualifikationen ihrer Arbeitskräfte und zunehmenden Zwang zu expliziter, kostenintensiver Qualifizierung.

Da die Rentabilität spezifischer Humankapitalinvestitionen somit eine relativ ungestörte Nutzungsperiode voraussetzt, läßt sich folgern, daß diejenigen Wirtschaftsbereiche mit häufigen konjunkturellen und/oder saisonalen Nachfrageschwankungen, die eine Hortung von Arbeitnehmern über den jeweiligen Produktionsbedarf hinaus zu kostenintensiv machen würden, besonders ungünstige Voraussetzungen für die Entwicklung betrieblicher Teilarbeitsmarktstrukturen aufweisen.

Dieser Argumentation gegenüber könnte nun eingewandt werden, daß eine Gegenstrategie der Betriebe in einer Verlagerung des instabilen Teils der Produktnachfrage auf abhängige Zuliefer- und Zweigbetriebe bzw. in einer Aufspaltung der Belegschaft bestehen würde, wobei dann betriebliche Human-

kapitalinvestitionen auf den stabilen Kernbereich von Beschäftigungsverhältnissen beschränkt blieben. Eine derartige Strategie ist jedoch an bestimmte, real in nur begrenztem Umfang vorliegende, institutionelle Bedingungen gebunden.

Sind die Voraussetzungen der Strategie der Produktionsauslagerung aufgrund ihrer schwachen Marktstellung für die Unternehmen im klein- und mittelbetrieblichen Sektor ohnehin nicht gegeben, so ließe sich auch eine Politik der innerbetrieblichen Aufspaltung der Belegschaft in diesem Bereich kaum durchsetzen, ohne daß die Flexibilität des hier weniger arbeitsteilig organisierten Produktionsprozesses, der eine stärkere Austauschbarkeit von Arbeitskräften im Falle von Urlaub, Fluktuation etc. erfordert, wesentlich reduziert würde. Die geringere Arbeitsteiligkeit klein- und mittelbetrieblich organisierter Produktionsprozesse ergibt sich daraus, daß die Anwendung hoch-arbeitsteiliger und standardisierter Produktionsverfahren zur Erzielung ausreichender Skaleneffekte an das Vorhandensein einer mengenmäßig hohen Nachfrage gebunden ist.¹⁾ Erst dann wäre der Einsatz unqualifizierter Randbelegschaften auf standardisierten, in ihren Qualifikationsanforderungen eng begrenzten Arbeitsplätzen rentabel.

Die Dualisierungsstrategie ist also von der Möglichkeit abhängig, unqualifizierte Arbeitsplätze in ausreichendem Umfang bereitstellen zu können, was wiederum voraussetzt, daß die Betriebe auf entsprechend großen Produktmärkten produzieren. Ein Kennzeichen der Klein- und zu einem guten Teil auch der mittelbetrieblichen Produktion ist jedoch ihre Spezialisierung auf relativ beschränkte, von der Massengüterproduktion ausgesparte Bereiche.²⁾ Das bekannteste

1) Vgl. M.J. Piore, The technological foundations, a.a.O., insbesondere S. 57 ff.

2) Vgl. verschiedene Schriften des handwerkswirtschaftlichen Seminars in Göttingen, z.B. D. Kleine, Existenzbedingungen der Betriebe und Arbeitnehmer im Verarbeitenden Gewerbe, Göttingen 1978.

Beispiel hierfür stellt wohl die Spezialisierung auf Einzel- und Kleinserienfertigung im Maschinen- und Anlagenbau dar. Die Effizienz der Dualisierungsstrategie wäre damit an eine bestimmte Mindestgröße des Personalbestandes gebunden, unterhalb derer der Einsatz von unqualifizierten Arbeitskräften in Randbelegschaften zu erheblichen produktionstechnischen Problemen führen müßte.

Ein weiteres Argument für die fehlende Rentabilität der Dualisierungsstrategie in Klein- und Mittelbetrieben ergibt sich aufgrund der Tatsache, daß sich Stamm- und Randbelegschaften "komplementär" zueinander verhalten. So setzt die Schaffung oder Ausweitung von Randbelegschaften stets auch eine personelle Ausweitung der Stammbeschaften voraus, die Funktionen der Arbeitsvorbereitung, Reparatur und Kontrolle neu übernehmen müssen, die vorher zumindest zum Teil von den qualifizierteren Produktionsfacharbeitern neben ihrer eigentlichen Tätigkeit mit ausgeführt worden waren. Damit aber kann die vom Einsatz von Randbelegschaften ausgelöste Personalexpansion für Klein- und Mittelbetriebe sehr schnell an die Grenze des kostenmäßig noch Tolerierbaren gelangen.

Diese Annahme einer geringen Bedeutung betrieblicher Teilarbeitsmarktstrukturen für Klein- und Mittelbetriebe scheint ihre Bestätigung in empirischen Befunden zu arbeitsorganisatorischen Strukturen in derartigen Unternehmen zu finden, die eine höhere Bedeutung beruflicher, also extern verfügbarer Qualifikationen nachweisen.¹⁾

Seize Dualisierungsstrategien stehen damit der Tendenz nach lediglich Großbetrieben offen. Ihre Nutzung ist jedoch auch innerhalb des großbetrieblichen Sektors an bestimmte insti-

1) Vgl. zu entsprechenden Befunden: H. Böhler, W. Brandes, Arbeitsmarktsegmentation in der Bundesrepublik Deutschland - Theorie und Empirie des dreigeteilten Arbeitsmarktes, Manuskript, Paderborn 1979, S. 306 ff.

tutionelle Voraussetzungen gebunden, die nicht generalisierbar sind.

Den deutlichsten Fall der Strategie der Produktionsauslagerung stellt die italienische Wirtschaft dar.¹⁾ Durch weitreichende Prozesse der organisatorischen Umstrukturierung innerhalb der einzelnen Produktionssektoren wird von Seiten der Unternehmen eine Dezentralisierung des Arbeitsprozesses vom großen auf den mittleren und kleinen Betrieb betrieben, indem Produktionszyklen bis hin zur kleinsten produktiven Einheit aufgespalten werden. In Großbetrieben verbleiben die Prozesse, die eine spezifische Maschinenausrüstung erfordern, während alle dazwischenliegenden Phasen an kleinere Betriebe oder auch an Heimarbeiter abgegeben werden. Man schätzt allein den auf diese Weise entstandenen Teilbereich der Beschäftigung, der keiner institutionalisierten Kontrolle durch Gesetzgeber und Gewerkschaften unterliegt, auf mittlerweile 11,2 % des gesamten Arbeitskräfteangebotes, wozu nochmals 5 % der Beschäftigten kommen, die unregistrierte Nebentätigkeiten ausüben.²⁾

Die insitutionelle Voraussetzung dieser Dezentralisierung der Produktion ist das Vorhandensein eines großen Bereichs traditioneller Beschäftigung in Form von Heim- oder Zusatzarbeit und Kleinbetrieben. Der Anteil der gewerblichen Beschäftigung in Kleinbetrieben mit weniger als 5 Beschäftigten beträgt in der italienischen Wirtschaft konstant 1961 und 1971 ca. 31,9 %.³⁾ Der gesamte kleinbetriebliche Sektor (Betriebe bis zu 50 Beschäftigte) macht ca. 55 % der Gesamtbeschäftigung im Verarbeitenden Gewerbe und Dienstleistungssektor aus. Derartige institutionelle Voraussetzungen sind auf dem bundesdeutschen Arbeitsmarkt in diesem

1) Vgl. E. Taliani, Wirtschaftskrise und Gewerkschaftspolitik in Italien, in: WSI-Mitteilungen 4/1979.

2) Angaben nach E. Taliani, a.a.O., S. 208.

3) Angaben nach Annuario Statistica Italiano, Rom 1979, S. 162

Umfang nicht vorhanden. Die entsprechenden Werte betragen hier für 1970 lediglich 13,4 % und 27,3 %.¹⁾ Ferner gelten auf dem bundesdeutschen Arbeitsmarkt gesetzgeberische Ausnahmebestimmungen, die verstärkende Effekte auf die Entwicklung dualer Strukturen ausüben könnten, im Unterschied zur Situation in anderen Ländern nur für einen wesentlich kleineren Ausschnitt des gesamten betrieblichen Spektrums.

Sind etwa in Italien sämtliche Handwerksbetriebe und Industriebetriebe mit bis zu 16 Beschäftigten entweder aus dem Geltungsbereich gesetzgeberischer Regelungen völlig herausgenommen, bzw. treffen für sie besondere Bestimmungen hinsichtlich des Kündigungsschutzrechts, der Sozialversicherung etc. zu,²⁾ so gelten auf dem bundesdeutschen Arbeitsmarkt Ausnahmeregelungen des Kündigungsschutzgesetzes nur für Betriebe mit bis zu 5 Beschäftigten, die einen äußerst niedrigen Anteil an der Gesamtbeschäftigung aufweisen. Damit müßte die Dualisierungsstrategie auf dem bundesdeutschen Arbeitsmarkt entweder größere Betriebe einbeziehen, oder verstärkt über die zweite Alternative - die Aufspaltung der Belegschaft innerhalb desselben Unternehmens in einen Kern- und Randbereich - verlaufen.

Der erste Fall ist vor allem für die Automobilindustrie belegt, in der mittelgroße Betriebe Zulieferfunktionen übernehmen.³⁾ Da größere Betriebe jedoch selbst wiederum eher in der Lage sind, durch besondere personal- und arbeitszeitpolitische Maßnahmen⁴⁾ ihre Beschäftigungsnachfrage gleichmäßiger zu gestalten, dürften hieraus dann auch keine derar-

1) Angaben nach der Arbeitsstättenzählung 1970.

2) Vgl. M.J. Piore, 'Dualism as a response to flux and uncertainty', in: Berger/Piore, a.a.O., S. 32.

3) Vgl. R. Schultz-Wild, Betriebliche Beschäftigungspolitik in der Krise, Frankfurt 1978, S. 205 ff.

4) Vgl. zu derartigen Strategien ausführlich H.G. Mendius, W. Sengenberger, Konjunkturschwankungen und betriebliche Politik, in: H.G. Mendius u.a., Betrieb - Arbeitsmarkt - Qualifikation, Band I, Frankfurt 1976.

tig hohen Differenzen in der Beschäftigungssicherheit zwischen den einzelnen Betrieben resultieren, wie in dem Fall, wo Kleinst- und Kleinbetriebe den instabilen Nachfrageteil übernehmen. Die institutionellen Voraussetzungen der Aufspaltung der Belegschaft innerhalb derselben Unternehmung beziehen sich demgegenüber auf bestimmte kollektivvertragliche und politische Restriktionen betrieblicher Beschäftigungspolitik, sowie auf eine besondere Form der Arbeitskräftestruktur. Diese Restriktionen sind vor allem im Allgemeinvertretungsanspruch der betrieblichen und gewerkschaftlichen Interessenvertretung zu sehen. Eine Tolerierung betrieblicher Spaltungsstrategien könnte für die Interessenvertretungsorgane der Arbeitnehmer erhebliche Legitimationsdefizite schaffen. Derartige Legitimationsprobleme werden allerdings abgeschwächt, sofern auf Verhaltenserwartungen an bestimmte Arbeitskräftegruppen zurückgegriffen werden kann, die deren Randbelegschaftsstatus weniger problematisch erscheinen lassen. Hierzu gehören insbesondere Erwartungen, die an ausländische Herkunft, an die Zugehörigkeit zu ethnischen Minderheiten oder an die besonderen Zeitperspektiven der Berufstätigkeit von verheirateten Frauen und älteren Arbeitnehmern geknüpft sind.¹⁾

Zusammengefaßt ergäben sich damit relativ ungünstige Voraussetzungen betrieblicher Teilarbeitsmärkte für die konjunkturanfälligen, klein- und mittelbetrieblich organisierten Sektoren und die saisonabhängigen Wirtschaftszweige. Gute Voraussetzungen würden hingegen die großbetrieblichen Sektoren aufweisen, bei denen interne Arbeitsmärkte entweder im Falle relativ konjunkturstabiler Nachfrage tendenziell die Gesamtbelegschaft umfassen (Energie, Mineralölverarbeitung) oder die in konjunkturin stabilen Bereichen eine Dualisierungsstrategie anwenden können.

1) Die Wirksamkeit der Zuweisung derartiger Alternativrollen bei der selektiven betrieblichen Entlassungspolitik, die zum Teil von den Betriebsräten mit getragen wird, beschreiben z.B. R. Dombois, Massenentlassungen bei VW: Individualisierung der Krise, in: Leviathan 4/1976 sowie R. Schultz-Wild, a.a.O.

(2) Bedingungen, die Einfluß auf die direkten Kosten der Erzeugung spezifischer Qualifikationen ausüben, sind vor allem in den organisatorisch-institutionellen Voraussetzungen des betrieblichen Qualifizierungsprozesses zu suchen.

(a) Bedingung für die Funktionsfähigkeit betrieblicher Qualifizierungsprozesse ist zum einen die Verfügbarkeit geeigneter Arbeitskräfte auf dem externen Arbeitsmarkt, d.h. von Arbeitskräften, die zu weitgehend selbständiger Qualifizierung fähig und zugleich bereit sind, über einen längeren Zeitraum hinweg Arbeitsplätze am unteren Ende der betrieblichen Qualifikations- und Gratifikationspyramide mit zum Teil hohen Arbeitsbelastungen zu akzeptieren. Typischerweise setzen betriebliche Qualifizierungsprozesse, sofern sie in Mobilitätsketten eingebettet sind, die letztlich zu relativ anspruchsvollen Qualifikationsstufen führen, bei Arbeitskräften an, die bereits in ausreichendem Umfang an industrielle Arbeitsbedingungen gewöhnt sind und zum Teil wohl auch transferierbare fachliche Qualifikationsmomente aufweisen. Entsprechende Grundqualifikationen allgemeiner industrieller Arbeitsbefähigungen und Arbeitstugenden stellen den Betrieben ein kostenlos nutzbares Qualifikationsreservoir zur Verfügung. In Deutschland wurden solche Qualifikationspotentiale traditionellerweise durch die Formen der Ausbildung im Handwerk und in industriellen Kleinbetrieben zur Verfügung gestellt, die zu durchlaufen der größte Teil der Jugendlichen eines Jahrgangs gezwungen war, gleichwohl sie nach Abschluß der Ausbildungsphase nicht mehr in ihrem Ausbildungsberuf arbeiten konnten und einen Wechsel in die (mittel- und großbetriebliche) industrielle Fertigung unter Aufgabe des erlernten Berufs auf Arbeitsplätze für Un- und Angelernte auf sich nehmen mußten.¹⁾ Die in der Regel noch jungen Arbeitskräfte, deren erwartete Berufsbioographie durch

1) So scheiden ca. 51 % der männlichen Jugendlichen bereits im ersten Jahr nach Ausbildungsabschluß aus dem Ausbildungsbetrieb aus. Für 20 % ist damit ein Übergang in un- oder angelernte Tätigkeiten verbunden. Vgl. H. Hofbauer, H. Kraft, Betriebliche Berufsausbildung und Erwerbstätigkeit, in: MittAB 1/1974.

die Notwendigkeit zur Aufgabe des erlernten Berufs gebrochen war, mußten unter dem Zwang zur Stabilisierung ihrer weiteren Arbeits- und Lebensperspektive zunächst vergleichsweise ungünstige Arbeitsbedingungen akzeptieren, in der Erwartung, sich durch hohe Leistungsverausgabung und Disziplin für weitere Qualifizierungs- und Beförderungsschritte zu bewähren.¹⁾

Der auf dieser Grundlage erfolgende Qualifizierungsprozeß erfordert keine relevanten betrieblichen Aufwendungen, indem die Arbeitskräfte zu hohen Leistungen selbsttätiger Qualifizierung hinreichend motiviert und diszipliniert sind, und ihre anfänglichen Qualifikationsdefizite durch entsprechende Mehrverausgabung der sie einarbeitenden Arbeitskräfte, die einen ähnlichen Sozialisationsprozeß durchlaufen hatten, kompensiert werden können.

(b) Erfahrungslernen ist durch den Erwerb spezifischer empirischer Kenntnisse im Verlauf wiederholter Verstärkerprozesse gekennzeichnet. Entsprechend ist es als materiale Voraussetzung auf Arbeitsplatzstrukturen angewiesen, die in ausreichendem Maße sinnlich-konkrete Erfahrungen des Arbeitsprozesses zulassen.

Der Aufbau spezifischer Qualifikationen ist nur möglich durch Beobachtung der technischen Anlage und durch Nachahmung der Handlungsabläufe und gelegentliche Betreuung durch die im selben Arbeitsbereich eingesetzten anderen Arbeitskräfte. Alle Veränderungen der Produktionsorganisation, die durch zunehmende Intransparenz und Komplexität der Aggregate das Verständnis der Wirkungen des eigenen Arbeitshandelns auf den Prozeßablauf erschweren, blockieren zugleich die Grundlage sinnlich-konkreten Erfahrungslernens.

(c) Im Verlauf von Erfahrungslernen übernehmen die Kollegen der neueingetretenen Arbeitskräfte Funktionen der Beratung, Kontrolle und Korrektur von Arbeitshandeln. Dies

1) Vgl. I. Drexel, a.a.O., S. 376.

setzt die Möglichkeit von Formen der Kooperation im Arbeitsprozeß voraus, die durch eine enge, kontinuierliche Zusammenarbeit in Arbeitsgruppen bestimmt werden, und welche erst die Grundlage bieten für die Chancen der Beobachtung effizienten Arbeitshandelns, der kollegialen Einweisung und Korrektur des Probehandelns der anzulernenden Arbeitskraft. Das System von Erfahrungslernen ist somit nur dann voll funktionsfähig, wenn Verhaltensfehler im Verlauf von trial-and-error-Prozessen durch qualifiziertere Arbeitskräfte rechtzeitig abgefangen und ein störungsfreier Arbeitsablauf durch Unterweisung sichergestellt werden kann.¹⁾ Dies setzt jedoch die Möglichkeit voraus, daß qualifiziertere Arbeitskräfte den Arbeitsplatz kurzfristig verlassen können und das rein produktionstechnisch mögliche Maß an personeller Reduzierung von Anlagenbesetzungen nicht voll ausgeschöpft wird.

(c) Lerntransfer erfolgt, wie oben dargestellt, beim System von Erfahrungslernen vornehmlich dadurch, daß unterschiedliche Arbeitssituationen teilweise identische oder ähnliche Reizkonstellationen aufweisen, die erlernte Reaktionsmuster erinnern lassen. Daraus folgt, daß Arbeitsplätze, sollen die mit Lerntransfer gegebenen Möglichkeiten der Reduktion von Qualifizierungsaufwand voll genutzt werden, so angeordnet sein müssen, daß sie sich in ihren qualifikationsanforderungen teilweise überschneiden und graduell höher gestufte Gratifizierungschancen enthalten. Dadurch erhöht sich die Wahrscheinlichkeit, informelle Lerneffekte auszulösen, die für den Betrieb mit keinen direkten Kosten verbunden sind. Die Arbeitnehmer auf derartigen Arbeitsplätzen werden durch die Chance, auf den nächsthöheren Arbeitsplatz aufzusteigen, bereits ausreichend selbst zum nötigen Qualifikationserwerb motiviert.

Besonders günstige arbeitsorganisatorische Voraussetzungen betrieblicher Teilarbeitsmarktstrukturen entwickeln sich

1) Vgl. Drexel/Nuber, a.a.O., S. 137.

damit in Industriezweigen mit Prozeßtechnologien wie der Mineralölverarbeitung, Teilen der chemischen Industrie und in Hüttenwerken. Wie Untersuchungen des SOFI zeigen¹⁾, können die Arbeitsplätze in diesen Bereichen ohne größere produktionstechnische Schwierigkeiten in vertikalen Ketten mit einem entsprechenden Gefälle an Qualifikationsanforderungen angeordnet werden, so daß an jedem Arbeitsplatz bereits die Qualifikationen des nächsthöheren zum Teil mit erworben werden können. Allerdings reduzieren sich gerade in diesen Industriezweigen aufgrund der zunehmenden Komplexität und der Verlagerung der Produktionsabläufe in die unsichtbaren Teile der Aggregate die Möglichkeiten zu konkret-sinnlicher Beobachtung als der unter (b) erwähnten Voraussetzung von Erfahrungslernen. Faktisch Überwinden die Betriebe den Wegfall dieser Funktionsvoraussetzung spezifischer Qualifizierungsprozesse jedoch zumindest partiell dadurch, daß sie den Kern der zukünftigen Anlagenmannschaft bereits in der Aufbau- und Einlaufphase an den neuen Anlagen beschäftigten. Die hierbei erworbenen Kenntnisse der technisch-funktionellen Wirkungsweise der Anlage ersetzen den Verlust an konkret-sinnlichen Erfahrungsmöglichkeiten in der späteren Phase des Vollbetriebs und konnten dann bei Bedarf an neueintretende Arbeitskräfte weitergegeben werden.

(3) Die Frage, inwiefern Probleme der Verfügbarkeit einer ausreichenden Menge entsprechend qualifizierter Arbeitskräfte am externen Arbeitsmarkt die Herausbildung betrieblicher Teilarbeitsmarktstrukturen begünstigen, muß vor allem unter dem Aspekt des Einflusses der Struktur des formalen Ausbildungssystems auf betriebliche Arbeitsmärkte betrachtet werden.

1) Vgl. die Beschreibung der Qualifizierung einer neuen Belegschaft in automatisierten Betrieben bei O. Mickler, E. Dittrich, U. Neumann, Technik, Arbeitsorganisation und Arbeit, Frankfurt 1976, insbesondere Seite 306-328.

In einer Studie zum Vergleich der arbeitsorganisatorischen Strukturen in deutschen und französischen Betrieben des gleichen Wirtschaftszweiges und mit ähnlicher technologischer Ausstattung stellt Lutz eine größere Bedeutung interner Arbeitsmärkte für die französischen Betriebe fest.¹⁾

Diese Unterschiede interpretiert er vor dem Hintergrund des niedrigeren Ausbaustandes des Systems der beruflichen Bildung in Frankreich als Differenzen im Umfang produktionsrelevanter Qualifikationen der Arbeitskräfte am externen Arbeitsmarkt, die von den Betrieben direkt verwertet werden können.

Ähnliche Qualifikationsprobleme wie im Fall des weitgehenden Fehlens eines beruflichen Ausbildungssystems in Frankreich machten sich auf dem bundesdeutschen Arbeitsmarkt Anfang der 70er Jahre im Gefolge der Bildungsexpansion bemerkbar. Indem sich der Zugang zu den Bildungseinrichtungen als Ergebnis der Chancengleichheitsdiskussion zunehmend auf das allgemeinbildende System konzentrierte, entstanden ähnlich wie im Fall des französischen Arbeitsmarktes für die Betriebe Lücken an direkt nutzbarer Qualifikation, da weniger Nachwuchsarbeitskräfte mit einer abgeschlossenen betrieblichen Berufsausbildung ins Erwerbsleben eintraten. Als Folge mussten die Betriebe die letzte qualifizierungsphase bis zur Herstellung der vollen Produktivität der Arbeitskraft selbst übernehmen. Berücksichtigt man den betrieblichen Humankapitalkalkül, nach dem die Beschäftigten kein Interesse an der Erzeugung überbetrieblich nutzbarer Qualifikationen haben, ergibt sich eine Tendenz zunehmender Spezifität der gesamten beruflich nutzbaren Qualifikation.

Ein zweiter Effekt der Bildungsexpansion auf die Herausbildung betriebsspezifischer Arbeitsplatzstrukturen geht von bestimmten in ihrem Verlauf durchgesetzten strukturellen Änderungen der Bildungsgänge aus. Die Bildungsexpansion ging

1) Vgl. B. Lutz, Bildungssystem und Beschäftigungsstruktur, a.a.O.

mit einer verstärkten vertikalen Differenzierung der einzelnen Ausbildungsgänge einher, indem zwischen die im traditionellen dreigliedrigen Bildungssystem erwerbbareren Abschlüsse neue Bildungsebenen eingebaut wurden.¹⁾ Die Vertikalisierung des Bildungssystems versuchen die Betriebe jedoch generell als legitimatorische Vorleistung für ihre eigene Rekrutierungs-, Qualifizierungs- und Einsatzpolitik zu nutzen. Dies geschieht durch eine vertikalisierte Arbeitsteilung mit einer unmittelbaren Kopplung von externer Qualifikation, weiterer interner Qualifizierung und Aufrücken in der betrieblichen Positionshierarchie. In diesem Sinne spricht Vincens von einer Tendenz zur Herausoidung eines meritokratischen Beschäftigungssystems.²⁾ Hiermit ist gemeint, daß der Betrieb für die Absolventen verschiedener Bildungsebenen jeweils gesonderte interne Stufenleitern von Qualifizierung und Aufstieg aufbaut, die an die für den entsprechenden Bildungsabschluß typischen kognitiven und motivationalen Qualifikationen anknüpfen.

Voraussetzung der Funktionsfähigkeit derartiger Beschäftigungsstrukturen ist eine Hierarchisierung der betrieblichen Gratifikationsstruktur. Denn je weniger der Bildungsabschluß selbst die Berufsfähigkeit der Arbeitskraft sichert, je mehr also noch zusätzliche Qualifizierungsanstrengungen nach erfolgter formaler Ausbildung nötig sind, umso wichtiger wird es für den Betrieb, die Bereitschaft der Arbeitskraft zu entsprechenden Qualifizierungsleistungen auch durch deutlich sichtbare Chancen der graduellen Verbesserung der Berufsposition zu sichern. Je stärker hierbei das aus dem Bildungssystem kommende Qualifikationsangebot bereits hierarchisch vorstrukturiert ist, desto größer wird auch die betriebliche Differenzierung der internen Laufbahnen sein müs-

1) Vgl. U. Teichler, D. Hartung, R. Nuthmann, Hochschulexpansion und Bedarf der Gesellschaft, Stuttgart 1976.

2) J. Vincens, Bildung und Arbeitsmarktsegmentation in Frankreich, in: W. Sengenberger (Hg.), Der gespaltene Arbeitsmarkt, a.a.O.; vgl. auch B. Lutz, Die Interdependenz von Bildung und Beschäftigung und das Problem der Erklärung der Bildungsexpansion, in: J. Matthes (Hg.), Sozialer Wandel in Westeuropa, Frankfurt 1979, insbesondere Seite 663 ff.

sen, um zu starke Überlappungen zwischen verschiedenen Arbeitnehmergruppen zu vermeiden. Damit schlägt die vermehrte hierarchische Struktur des Bildungssystems auf die vertikale Ausgestaltung der betrieblichen Arbeitsorganisation durch, indem sie die verstärkte Schaffung gegeneinander abgeschotteter interner Stufenleitern erforderlich macht und begünstigt.

2.2.2. Ein Modell zur Erklärung betriebspezifischer Arbeitsplatzstrukturen mittels der Unterscheidung verschiedener Phasen des betrieblichen Qualifikationsbedarfs

Bisher wurden die institutionellen Bedingungen, die eine Herausbildung betrieblicher Teilarbeitsmarktstrukturen begünstigen, gewissermaßen in einer Art Querschnittsbetrachtung analysiert. Hierbei ergaben sich bereits gewisse Hinweise auf die für die einzelnen Wirtschaftszweige differenzielle Wirksamkeit der Faktoren, die die Nutzungsperiode betriebspezifischer Qualifikationen und die direkten Kosten betrieblicher Qualifizierungsmaßnahmen betrafen. Mit der Darstellung der Effekte, die von Strukturen und Veränderungen im Bildungssystem ausgehen, wurde die Ebene der Querschnittsbetrachtung verlassen. Die für betriebliche Teilarbeitsmarktstrukturen förderlichen Faktoren wurden hierbei jedoch noch ganz auf der Angebotsseite der Qualifikationsträger verortet.

Im folgenden soll im Rahmen eines wachstumshistorischen Ansatzes demgegenüber der Frage nachgegangen werden, inwie-

fern bestimmte ökonomische Entwicklungen auf der Seite der Arbeitskraft nachfragenden Betriebe selbst zu einem zunehmenden Bedarf an spezifischen Qualifikationen geführt haben könnten. Der wachstumshistorische Ansatz versucht, den Qualifikationsbedarf der Betriebe nach dem Grad der Spezifität für verschiedene, historisch seit Bestehen der Bundesrepublik feststellbare Wachstumsperioden zu bestimmen. Dies geschieht für jede Phase getrennt in zwei Schritten. Zuerst wird der in der jeweiligen Phase bestehende oder neu auftretende Qualifikationsbedarf eingeschätzt. Sodann wird nach den Möglichkeiten gefragt, über die der Betrieb verfügt, um ihn zu befriedigen. Je nachdem, ob ausreichende Qualifikationen am externen Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen oder innerbetrieblich erzeugt werden müssen, variiert die Bedeutung betrieblicher Teilarbeitsmarktstrukturen

Zur Unterscheidung einzelner Wachstumsphasen wird an die im Zusammenhang der Diskussion der wachstumstheoretischen Aussagen des Richta-Reports aufgestellte These angeknüpft, wonach sich in den Formen und Bedingungen der wirtschaftlichen Entwicklung in den 60er Jahren ein Umbruch vollzogen hat, derart, daß Wachstum in Zukunft nur mehr unter größeren Schwierigkeiten möglich sein werde.¹⁾ Diese neuen Wachstumsvoraussetzungen wurden im Begriff des "intensiven" Wachstums zusammengefaßt, demgegenüber die Periode seit dem Ende des zweiten Weltkrieges als Phase "extensiven" Wachstums verstanden wurde.

(1) Die Merkmale extensiven Wachstums sind

Die wirtschaftliche Entwicklung wird von einem "industrialisierten" Teil der Volkswirtschaft getragen, der das Verarbeitende Gewerbe und Teile des Dienstleistungssektors

1) Vgl. R. Richta, Richta-Report, Politische Ökonomie des 20. Jahrhunderts, Frankfurt 1971, sowie M. Tjaden-Steinhauer, K.H. Tjaden, Klassenverhältnisse im Spätkapitalismus, Stuttgart 1973, insbesondere S. 147 ff.

umfaßt, sofern dieser großbetrieblich organisiert ist. Ihm gegenüber steht ein traditioneller Sektor kleinbetrieblicher Produktion mit niedrigem Technisierungsgrad und geringer Produktivität. Hierzu rechnen speziell der größte Teil der Landwirtschaft, des Handwerks und des Einzelhandels.

Der extensive Wachstumsprozeß vollzieht sich primär dadurch, daß Mobilitätsströme vom traditionellen in den industrialisierten Sektor verlaufen. Gesamtwirtschaftlich ermöglichen diese Mobilitätsprozesse hohe Produktivitätsgewinne bei geringen Kosten für technische Produktionsinnovationen im industrialisierten Sektor durch den bloßen mengenmäßigen Effekt des Übergangs von Arbeitskräften aus dem gering produktiven in den höher produktiven Sektor. Dieser Umschichtungsprozeß zwischen den Sektoren geht einher mit einer kontinuierlichen Steigerung der Löhne aufgrund der erzielten Produktivitätsgewinne.¹⁾

(2) Die Merkmale intensiven Wachstums sind demgegenüber:

Die Umschichtung zwischen dem traditionellen und dem industrialisierten Sektor ist beendet. Der Abwanderungsprozeß hält so lange an, bis die Produktivitätsunterschiede zwischen dem industrialisierten und dem traditionellen Sektor verschwunden sind. Die Reste des verbleibenden traditionellen Sektors weisen technologisch und arbeitsorganisatorisch die Merkmale des industrialisierten Sektors auf. Eine weitere Wachstumssteigerung ist in jedem Fall nur noch durch eine Erhöhung der Arbeitsproduktivität an den bestehenden Arbeitsplätzen im industrialisierten Sektor zu erreichen, während bisher die bloße Expansion des Arbeitsplatzbestandes genügte. Damit erhöhen sich die Wachstumskosten in Form umfassender Rationalisierungsprozesse und das Wachstum verlangsamt sich.

1) Vgl. B. Lutz, Wirtschaftliche Entwicklung, betriebliche Interessen und Arbeitsmarktsegmentation, Manuskript, München 1978, S. 36 ff.

2.2.2.1. Die betriebliche Qualifikationsnachfrage in der Phase extensiven Wachstums (1950 - 1961)

Kennzeichnend für die extensive Form des Wachstums, die man etwa für den Zeitraum zwischen 1950 und 1961 annehmen kann, und die primär auf einer Ausweitung des Arbeitsplatzbestandes ohne wesentliche technologische Neuerungen beruhte, ist der Vergleich zwischen den Wachstumsraten des Bruttoanlagevermögens und der Kapitalintensität. Erhöhte sich das Bruttoanlagevermögen in der Gesamtwirtschaft von 1950 bis 1960 um 64 %, stieg die Kapitalintensität im selben Zeitraum um nur 33,1 % an (Tab. 2.1). Ebenfalls vereinbar mit der Annahme extensiven Wachstums ist die Zunahme der durchschnittlichen Betriebsgröße von 107 auf 147 Beschäftigte.¹⁾ In diesem Zeitraum vollzieht sich der endgültige Übergang der deutschen Wirtschaft zu großbetrieblichen Produktionsstrukturen. Betrug die Anzahl der Betriebe mit mehr als 500 Beschäftigten 1950 noch lediglich 1768, so beschäftigten 1961 bereits 3182 Betriebe mehr als 500 Arbeitskräfte, davon allein 1430 mehr als 1000.

In dieser Phase traten für die Betriebe trotz der mit ihr verbundenen massenhaften Mobilisierung von Arbeitskräften für industrielle Tätigkeiten kaum qualifikationsprobleme auf. Es dominierten konventionelle Techniken und Organisationsformen, deren Prinzipien durch Kriegswirtschaft und Modernisierung der Landwirtschaft auch den neuen Arbeitskräften bekannt waren. Zum anderen rekrutierten die Betriebe vorzugsweise aus den industrienahen Bereichen des traditionellen Sektors, so daß die Unterschiede in den Qualifikationsanforderungen möglichst kontinuierlich gehalten wurden.²⁾ Schließlich ermöglichte die sich mit der internationalen Expansion der Gütermärkte durchsetzende Massenfertigung die Anwendung standardisierter Technologien, die den

1) Angaben nach den Statistischen Jahrbüchern 1953 und 1963.

2) Vgl. B. Lutz, Wirtschaftliche Entwicklung, a.a.O., S. 36.

Tabelle 2.1: Entwicklung in der Gesamtwirtschaft

2.1a:

Jahr	Bruttoanlagevermögen ^{a)} (in Mrd. DM)	Kapitalintensität ^{b)} (in Tsd. DM)
1950 ^{c)}	6,213	31,1
1960 ^{d)}	10,165	41,3
1960 ^{d)}	10,801	41,4
1970 ^{d)}	17,364	71,4
Zeitraum	Veränderung in %	
1950-1960	64,0	33,1
1960-1970	71,3	72,5

a) Bruttoanlagevermögen zu Preisen von 1962

b) Bruttoanlagevermögen zu Preisen von 1962 je Erwerbstätigen

c) ohne Saarland und Berlin-west

d) einschließlich Saarland und Berlin-west

Quelle: F. Gerstenberger, Produktion und Qualifikation, in:
Leviathan 2/1975; eigene Berechnungen.

2.1b:

Arbeitsproduktivität			Produktion		
Entwicklung 1962 = 100		durchschnitt- liche jährli- che Verän- derung	Entwicklung 1962 = 100		durchschnitt- liche jährli- che Verän- derung
1960	1970	1960/70	1960	1970	1960/70
92,0	146,8	+ 4,7	91,0	147,0	+ 4,8

Quelle: A. Chaberny, K. Gottwald, a.a.O., S. 100 f.

Tabelle 2.2: Erwerbstätige (einschließlich Ausländer und Auszubildende) nach Wirtschaftsabteilungen und -sektoren 1950 und 1961; absolut und in Prozent

Wirtschaftsabteilungen und -sektoren	Erwerbstätige				Veränderung
	1950		1961		1950-1961
	in Tsd.	in %	in Tsd.	in %	in %
Primärer Sektor	5173,9	22,1	3568,2	13,5	- 31,0
Land-, Forstwirtschaft, Tierhaltung, Fischerei	5173,9	22,1	3568,2	13,5	- 31,0
Sekundärer Sektor	9653,6	42,3	12796,9	46,3	+ 20,9
Energiewirtschaft Wasserversorgung, Bergbau	830,2	3,5	806,1	3,0	- 2,9
Verarbeitendes Gewerbe	7273,7	30,9	9964,0	37,6	+ 37,0
Baugewerbe	1647,6	7,9	2030,3	7,7	+ 9,9
Tertiärer Sektor	7830,4	33,4	10038,9	37,6	+ 28,2
Ohne Angabe	504,4	2,2	111,6	0,4	- 77,9
Alle Wirtschaftszweige	23663,9	100,0	26588,7	100,0	+ 12,5

Quelle: A. Chaberny, K. Gottwald, a.a.O., S. 123; eigene Berechnungen.

Qualifikationsbedarf senkten.

Der industrialisierte Sektor (Verarbeitendes Gewerbe ohne Energiewirtschaft und Baugewerbe) expandierte in dieser Zeit überdurchschnittlich um 37 % von 7,27 Millionen auf 9,96 Millionen Beschäftigte (Tab. 2.2). Diese Ausweitung ging einher mit einer Zunahme der Erwerbstätigenanzahl in allen Wirtschaftsbereichen um lediglich 12,3 %. Die Rekrutierungsbereiche des industrialisierten Sektors werden indiziert durch die Abnahme des Erwerbstätigenanteils in der Landwirtschaft von 1950 bis 1961 um 31 % und die Reduzierung der abhängig Beschäftigten in Handwerksbetrieben mit bis zu fünf Beschäftigten um 42 % von 2,58 Millionen auf 1,2 Millionen.¹⁾ Weitere Rekrutierungsreservoirs stellten der kontinuierliche Abbau der Arbeitslosenzahlen von 1950 1,6 Millionen auf 270000 im Jahre 1961 und der Zustrom qualifizierter Fachkräfte aus der sowjetischen Besatzungszone zur Verfü-

Betrachtet man die eingetretenen Beschäftigungsveränderungen innerhalb des industrialisierten Sektors im einzelnen, so fällt auf, daß insbesondere Branchen mit geringer Arbeitsproduktivität (Leder-, Bekleidungs- und Holzindustrie) Beschäftigte an die kapitalintensiven Produktions- und Investitionsgüterindustrien (Eisen- und Stahlindustrie, Maschinenbau, Chemische Industrie und Kunststoffverarbeitung) abgegeben haben. Insgesamt reduziert sich die Beschäftigung vornehmlich in denjenigen Wirtschaftszweigen mit nur gering ausgeprägter Differenzierung der Berufstätigkeiten. Entsprechend läßt sich ein starker Rückgang bei den stark produktbezogenen und den Handwerksberufen feststellen (Tab. 2.3).

1) Vgl. zu den Angaben über das Handwerk: Statistisches Bundesamt, Fachserie D 1/7 "Beschäftigung und Umsatz im Handwerk".

2) Zur Berufsentwicklung vergleiche A. Chaberny, K. Gottwald, Strukturelle Entwicklungstendenzen, a.a.O., S. 146 ff.

Tabelle 2.3: Erwerbstätige (einschließlich Ausländer und Auszubildende) im Produzierenden Gewerbe 1950 - 1961

(Quelle: A. Chaberny, K. Gottwald, a.a.O., S. 124 f.; eigene Berechnungen)

Wirtschaftszweig	Erwerbstätige		Entwicklung
	1950	1961	1961 = 100
	in Tsd.		1950
Energiewirtschaft, Wasserversorgung	166,4	198,1	84
Kohlenbergbau	584,1	512,4	114
übriger Bergbau, Erdöl-gewinnung	74,3	87,4	85
Chemische Industrie, Mine-ralölverarbeitung	364,2	569,1	64
Kunststoff-, Gummi-, Asbestverarbeitung	90,9	221,7	41
Gewinnung und Verarbeitung von Steinen und Erden	271,2	322,9	84
Feinkeramik, Glas	128,6	197,9	65
Eisen-, NE-Metallerzeu-gung, Ziehereien	349,2	545,6	64
Gießerei	123,6	176,6	70
Stahl-, Leichtmetallbau	123,4	246,8	50
Maschinenbau	586,6	1173,2	50
Fahrzeugbau, KFZ-Reparatur	369,5	648,2	57
Schiff-, Luftfahrzeugbau	59,5	123,9	48
Elektrotechnik	387,5	368,9	40
Feinmechanik, Optik	134,3	206,7	65
ESBM-Waren	442,0	433,3	102
Stahlverformung, Schlos-serei, Schmiederei	192,4	282,9	68
Herstellung von Spiel- und Schmuckwaren, Musikinstru-menten, Sportgeräten	59,9	89,5	67
Holzbearbeitung, -verar-beitung	662,0	607,3	109
Papiererzeugung, -verar-beitung	138,5	213,1	65
Druckerei, Vervielfältigung	153,2	259,7	59
Leder, Schuhe	346,7	277,3	125
Textilgewerbe	625,6	680,0	92
Bekleidungsgewerbe	745,1	659,4	113
Nahrungs- und Genußmittel	904,0	1047,2	86
Baugewerbe	1847,6	2030,3	91

2.2.2.2. Die betriebliche Qualifikationsnachfrage in der Übergangsphase zu intensivem Wachstum (1961 - 1970)

Die Bedingungen für Wachstum bleiben in dieser Phase zunächst günstig, da weiterhin Versorgungslücken der Bevölkerung mit industriellen Gütern und modernen Dienstleistungen bestehen. Im Rahmen von nur wenig veränderten volkswirtschaftlichen Nachfragestrukturen tritt jedoch ein Zwang zur Mechanisierung und Rationalisierung auf, der zu Veränderungen des betrieblichen Qualifikationsbedarfs führt. Zwischen 1960 und 1970 erhöht sich das Bruttoanlagevermögen weiter um 79,3 %, während jedoch gleichzeitig auch die Kapitalintensität im Vergleich zur Vorperiode mehr als doppelt so schnell um 72,5 % zunimmt (noch Tab. 2.1).

Nachdem gegen Ende der 50er Jahre nahezu alle Arbeitslosen in den Arbeitsprozeß integriert waren und sich das einheimische Erwerbspersonenpotential als begrenzt erwies, konnte ein weiteres Wachstum nur mehr durch Änderungen der Produktionstechnik und -organisation erreicht werden. Bei gleichbleibender Produktionstechnik wäre das wirtschaftliche Wachstum in dieser Phase an die Grenze des Wachstums der Erwerbsbevölkerung gestoßen. Zwischen 1960 und 1970 verändert sich die Zahl der Erwerbstätigen jährlich nur noch um durchschnittlich 0,2 %, während die Produktion um 4,9 % und die Arbeitsproduktivität um 4,7 % jährlich zunimmt. Das Produktionswachstum wurde somit im wesentlichen durch Produktivitätsfortschritte und steigende Kapitalintensität bewältigt. Die Auswirkungen dieser Phase auf die Arbeitsmarktstruktur lassen sich auf zwei Bedingungskomplexe zurückführen, die zum einen (a) die Konsequenzen der Rationalisierungsprozesse selbst und zum anderen (b) die Impulse der Stagnation der Beschäftigung im industrialisierten Sektor für die Neuformulierung betrieblicher Arbeitskräfteprobleme gehabt haben.¹⁾

1) Vgl. auch B. Lutz, Wirtschaftliche Entwicklung, a.a.O., S. 44 ff.

(a) Von Lutz ist die These aufgestellt worden, daß die erhöhte Notwendigkeit zu Verfahrensinnovationen mit hohem Kapitaleinsatz, die schnellere Veralterung der installierten Anlagen und das Anwachsen der Betriebsgröße im Gefolge der Marktausdehnung, die zugleich die zwischenbetriebliche Arbeitsteilung vertieft, dazu führen, daß der einzelne Betrieb zunehmend stärker auf besondere Kenntnisse angewiesen ist, die in dieser Form in anderen Betrieben und damit auch am externen Arbeitsmarkt nicht verfügbar bzw. beschaffbar sind. Hierzu gehören insbesondere: Die Beherrschung der betrieblichen Informationscodes, die Vertrautheit mit den besonderen betrieblichen Produkten, sowie die Kenntnisse des Funktionierens wichtiger technischer Anlagen im Hinblick auf die Auftretenswahrscheinlichkeit bestimmter Störungen.¹⁾

Diese betrieblichen Qualifikationsprobleme verstärkend, dürfte in dieser Phase die Situation der Vollbeschäftigung am externen Arbeitsmarkt gewirkt haben, die die Beschaffung flexibel einsetzbarer beruflicher Qualifikationen erschwert.²⁾ Entsprechend müßte der Bedarf, auftretende Qualifikationsprobleme innerbetrieblich zu lösen zugenommen haben. Ferner reduziert sich gegenüber der vorhergehenden Wachstumsphase die Möglichkeit, die Qualifikationsprobleme arbeitsorganisatorisch durch eine Senkung der Qualifikationsanforderungen zu entschärfen, da die Arbeitsplätze mit den geringsten Anforderungen am leichtesten zu mechanisieren sind und von daher die schnellsten Produktivitätsgewinne versprechen. Als Lösung der Qualifikationsprobleme verbliebe damit den Betrieben im wesentlichen der Ausbau formeller, innerbetrieblicher Qualifizierungsprozesse und die Schaffung der institutionellen Voraussetzungen informellen Qualifikationserwerbs.

1) B. Lutz, Wirtschaftliche Entwicklung, a.a.O., S. 44.

2) So ist von Wetzl die These aufgestellt worden, daß in der überbeschäftigungsphase Ende der 60er Jahre viele Betriebe eine Politik der Personalstabilisierung verfolgt haben. F. Wetzl, Betriebliche Beschäftigungspolitik und Verhalten der Arbeitskräfte, in: Gewerkschaftliche Monatshefte 1/1976.

Konsequenz der Rationalisierungs- und Mechanisierungsprozesse ist eine fortschreitende Verschiebung in der Aufgabenstruktur industrieller Tätigkeiten (Tab. 2,4). So erhöhten sich nach den Studien von Lahner u.a.¹⁾, die für die untersuchten Industriezweige als weitgehend repräsentativ gelten können, aufgrund der jeweils innerhalb eines Jahres durchgeführten technischen Neuerungen vor allem die Aufgaben der Maschinenbedienung, Maschinenführung und Überwachung. Die stärkste Zunahme verzeichnen dabei Überwachungsfunktionen mit einer Steigerung bei 4,37 % aller erfaßten Arbeitsplätze (besonders ausgeprägt in der kunststoffverarbeitenden Industrie), gefolgt von einer Erhöhung hinsichtlich der Funktionen der technischen Arbeitsvorbereitung²⁾ bei 4,27 % der Arbeitsplätze. Den stärksten Rückgang verzeichnen Handarbeiten und die relativ unqualifizierten Transportarbeiten, wobei jedoch zu berücksichtigen ist, daß immerhin bei 0,60 % der Arbeitsplätze nach der Umstellung auch erhöhte Anforderungen an Handarbeit auftreten. Diese Polarisierung ist besonders in den metallverarbeitenden Industriezweigen ausgeprägt, in denen bei gut einem Drittel aller Arbeitsplätze, die überhaupt von Veränderungen bei der Handarbeit betroffen sind, eine Steigerung entsprechender Anforderungen festzustellen ist.

Inwiefern mit diesen Änderungen in der Aufgabenstruktur zugleich eine Bedeutungsverschiebung von generellen oder un-

-
- 1) E. Ulrich, M. Lahner, K. Köstner, Auswirkungen technischer Änderungen auf Arbeitskräfte. Bericht über Methode und erste Ergebnisse einer Erhebung in der kunststoffverarbeitenden Industrie, in: MittAB 1/1972, M. Lahner, Auswirkungen technischer Änderungen auf Arbeitskräfte in der Ernährungsindustrie, in: MittAB 4/1975, ders., Auswirkungen technischer Änderungen in metallverarbeitenden Industriezweigen, in: MittAB 3/1976, M. Lahner, R. Grabiszewski, Auswirkungen technischer Änderungen in der Druckerei- und Vervielfältigungsindustrie, in: MittAB 4/1977. Leider beziehen sich die Untersuchungen nur auf die Konsequenzen von Rationalisierungsprozessen in den 70er Jahren. Für die 60er Jahre stehen jedoch keine repräsentativen Studien zur Verfügung.
 - 2) Technische Arbeitsvorbereitung: Maschinen einstellen, Messen, Entwerfen, Ablaufplanung.

Tabelle 2.4: Zahl der Arbeitsplätze mit veränderten Arbeitsaufgaben aufgrund der innerhalb eines Jahres durchgeführten technischen Änderungen in ausgewählten Industriezweigen (Untersuchungszeitraum 1970 - 1975)

Art der Arbeitsaufgabe	Kunststoffverarbeitende Industrie (N = 27973)		Ernährungsindustrie (N = 88670)		Metallverarbeitende Industriezweige (N = 259228)	
	Zahl der Arbeitsplätze in % aller erfaßten Arbeitsplätze mit	weniger	mehr	weniger	mehr	weniger
Direkte Handarbeit	0,61	5,40	-	4,23	0,87	1,69
Maschinen bedienen, steuern und führen	2,82	2,39	5,03	0,32	1,57	0,39
Maschinenüberwachung	16,09	0,43	5,47	0,08	3,53	0,16
Maschinen einstellen	3,18	0,14	0,95	0,03	0,49	0,03
Transportieren	2,14	9,22	0,78	10,32	0,29	5,00
Wertung	0,64	0,14	0,64	0,34	0,07	0,12
Instandhaltung	1,71	-	0,54	-	0,11	-
Messen, Kontrollieren	1,86	0,54	0,85	0,20	0,36	0,14
Entwerfen	0,18	-	-	-	0,17	0,06
Ablaufplanung	0,32	-	0,17	0,13	0,79	0,02
Verwalten	0,89	0,43	0,16	0,41	0,50	0,68
Beraten	0,07	-	0,07	0,30	0,16	-
Führen	0,93	-	0,02	0,02	0,20	-

noch Tabelle 2.4:

Art der Arbeitsaufgabe	Druckerei, Vertriebs- fälschungsindustrie (N = 194500)	Alle untersuchten Industriezweige (N = 570371)
	Zahl der Arbeits- plätze in % aller erfaßten Arbeits- plätze mit mehr weniger	Zahl der Arbeits- plätze in % aller erfaßten Arbeits- plätze mit mehr weniger
Direkte Hand- arbeit	0,12 2,82	0,47 2,65
Maschinen bedie- nen, steuern und führen	3,86 0,70	2,95 0,58
Maschinenüber- wachung	3,32 0,27	4,37 0,20
Maschinen ein- stellen	2,42 0,86	1,35 0,32
Transportieren	1,17 3,23	0,75 5,43
Wartung	0,75 0,33	0,42 0,18
Instandhaltung	0,72 -	0,46 -
Messen, Kontrol- lieren	3,23 1,09	1,49 0,49
Entwerfen	0,32 0,02	0,19 0,03
Ablaufplanung	2,46 0,99	1,24 0,35
Verwalten	0,48 0,70	0,45 0,71
Beraten	0,02 -	0,09 0,05
Führen	0,80 0,02	0,41 -

1
0
1

Quelle: Untersuchungen von Lahner u.a., a.a.O.; eigene Berechnungen.

spezifischen zu spezifischen Qualifikationen stattgefunden hat, darauf kann die Untersuchung der Entwicklung der Leistungsgruppenstruktur für Arbeitertätigkeiten in der Industrie erste Hinweise liefern (Tab. 2.5). Insbesondere könnte der Anteilswert der LG 2 als grober Indikator für die Entwicklung des Umfangs spezifischer Qualifikationen gewertet werden. Einschränkung muß allerdings hinzugefügt werden, daß in der LG 2 recht heterogene Tätigkeiten zusammengefaßt sind, deren Anlernzeiten nur drei Monate betragen können, jedoch auch eine sich über mehrere Jahre erstreckende Qualifizierungsperiode in der Abfolge verschiedener Arbeitsplatzwechsel umfassen können.

Im gesamten Verarbeitenden Gewerbe nimmt von 1951 bis 1968 der Anteil der LG 2 von 33,2 % auf 38,8 % zu bei einer gleichzeitigen Abnahme der LG 1 und annähernder Konstanz der LG 3. In der Aufgliederung nach einzelnen Industriezweigen ergibt sich im Zusammenhang mit der Beschäftigungs- und Produktivitätsentwicklung ein recht heterogenes Bild der Änderung der Qualifikationsstruktur. In den Wachstumsbranchen mit gleichzeitig überdurchschnittlichem Produktivitätsanstieg (Mineralölverarbeitung, Elektroindustrie, ESBM-Industrie, Industrie der Steine und Erden) verläuft der Zuwachs an Angelerntentätigkeiten deutlich langsamer als in den übrigen Branchen und ist zum Teil sogar in der Mineralölverarbeitung, der Kunststoff- und der Elektroindustrie negativ, wobei die Abnahme allerdings bei der Elektroindustrie von einer starken Zunahme unqualifizierter Tätigkeiten begleitet ist. Eine Ausnahme stellt lediglich die Chemische Industrie dar, die 1968 mit 51 % den dritthöchsten LG 2 - Anteil hat und seit 1951 eine Zunahme entsprechender Tätigkeiten um 36 % zu verzeichnen hat. Die durchschnittlich stärkste Zunahme an angelernten Tätigkeiten, ausgehend von einem relativ niedrigen Niveau, weisen mit 46,1 % die Wachstumsindustrien mit relativ geringen Produktivitätserhöhungen auf (Stahl- und Leichtmetallbau, Maschinenbau, Fahrzeugbau). Diese Zunahme geht vor allem zu Lasten der LG 1, deren Anteil sich in dieser Gruppe von

Tabelle 2.5a: Entwicklung der Leistungsgruppenstruktur
der Arbeiter im Verarbeitenden Gewerbe
1951 - 1968

Jahr	Leistungsgruppe		
	1	2	3
1951 ^{a)}	43,7	33,2	22,9
1957 ^{a)}	50,2	30,1	23,7
1966 ^{b)}	42,1	32,5	19,4
1968 ^{b)}	39,6	30,0	21,5

a) Verarbeitendes Gewerbe ohne Energiewirtschaft, Wassergewinnung, Bergbau und Baugewerbe. Enthalten ist die verarbeitende Industrie und das verarbeitende Handwerk.

b) Nur Industrie (Verarbeitende Industrie und Bergbau) ohne verarbeitendes Handwerk.

Quelle: F. Gerstenberger, a.a.O., S. 270.

Tabelle 2.5b: Übersicht über die Qualifikationsstruktur und -entwicklung in ausgewählten Wirtschaftszweigen im Zusammenhang mit der Branchenentwicklung

Wirtschaftszweig	Produktion	Arbeitsproduktivität	Beschäftigte	Leistungsgruppenanteile			Differenz der LG-anteile	Veränderung des LG-anteils
	durchschnittliche jährliche Änderung	durchschnittliche jährliche Änderung	Veränderung	1	2	3		
	1960/70 in %	1960/70 in %	1960-1970 in %	1968 in %			1951-1968	1951-1968 in %
I Chemische Industrie				30,8	50,9	18,2	+ 13,4	+ 35,7
Mineralölverarbeitung	+ 10,8	+ 8,6	+ 21,9	58,6	33,4	8,0	- 2,4	- 7,7
Kunststoffindustrie			+ 45,1	24,1	46,0	29,9	- 0,2	- 0,6
Elektroindustrie	+ 7,1	+ 5,1	+ 22,1	31,5	33,2	35,3	- 2,5	- 7,0
ESBM-Waren			+ 29,8	29,9	38,7	51,4	+ 3,2	+ 5,0
Steine und Erden	+ 5,5	+ 6,2	- 16,3	37,4	46,1	16,5	+ 5,1	+ 12,4
II Stahlbau			+ 29,2	64,3	27,5	8,2	+ 7,8	+ 39,6
Maschinenbau	+ 6,6	+ 4,4	+ 13,0	54,1	31,7	14,2	+ 8,1	+ 30,0
Fahrzeugbau			+ 29,9	46,9	40,9	12,2	+ 15,5	+ 59,6

noch Tabelle 2.5b:

Wirtschafts- zweig	Produktion	Arbeitsoro- duktivität	Beschäftigte	Leistungs- gruppenan- teile	Lieferanz der LG2- Anteile	Veränd- erung des LG2- Anteils
	durchschnitt- liche jährli- che Änderung	durchschnitt- liche jährli- che Änderung	Veränderung			
	1960/70 in %	1960/70 in %	1960-1970 in %	1968 in %	1951-1968	1951-1968 in %
III Eisen und Stahl	+ 3,6	+ 4,9	- 5,5	32,6 47,4 16,9	- 1,1	- 6,2
NE-Metallin- dustrie				20,2 47,4 27,6	+ 14,6	+ 53,2
Holzverar- beitung		+ 4,6	+ 4,2	- 11,2	40,0 35,3 16,7	+ 19,6
Textilindu- strie	+ 3,2	+ 5,4	- 11,6	20,5 35,7 15,6	+ 1,6	+ 20,8
Bekleidungs- industrie	+ 4,6	+ 4,4	- 10,6	14,2 25,1 15,6	+ 6,9	+ 11,9

Quelle: K. Haeuble u.d.d., Produktion und Beschäftigung. Vorstudie, Göttingen 1973, Kap. 18 im Anhang;
Angaben zur Entwicklung der Produktion, Arbeitsproduktivität und Beschäftigung nach: A. Cha-
berny, K. Gottwald, a.a.O. S. 136 f.; eigene Berechnungen.

einem Überdurchschnittlich hohen Niveau um 10,5 % reduziert. Bei den Industriezweigen mit niedrigem Produktions- und Produktivitätswachstum nimmt der LG 2-Anteil, bezogen auf das bereits Überdurchschnittlich hohe Niveau von 45,6 %¹⁾ nochmals mit einer Zuwachsrate von 21,6 % zu.

Insgesamt ergibt sich somit, daß offenbar in den Industriezweigen mit den relativ größten Mechanisierungsschüben der Angelerntenanteil erheblich langsamer zunimmt oder sogar zurückgeht, während in den Industriezweigen, in denen der Produktivitätsfortschritt langsamer voranschreitet, mit einer Zunahme von Angelerntenarbeitsplätzen zu rechnen ist, bei einer zumindest teilweisen Abnahme höher qualifizierter Tätigkeiten. Inwiefern sich hinter dieser Qualifikationsumschichtung in den Bereichen der Wachstumsindustrien mit niedrigem Produktivitätsfortschritt und den schrumpfenden Industrien eine Verlagerung der Qualifikationsanforderungen auf spezifische Tätigkeiten mit insgesamt mittlerem Qualifikationsniveau - der Arbeitsplatztyp, wie er vom Humankapitalansatz impliziert wird - verbirgt, oder eine Zunahme relativ unspezifischer Tätigkeiten mit relativ kurzen Anlernzeiten, kann aufgrund des hier verwandten globalen Leistungsgruppenindikators noch nicht gesagt werden. Auf diese Frage wird in Kap. 2.3. bei der Darstellung der Daten aus qualitativen Fallstudien zur Qualifikationsentwicklung ausführlich zurückzukommen sein.

(b) Konsequenzen der Stagnation der industriellen Beschäftigung für betriebliche Arbeitskräfteprobleme

Zwar nimmt auch in der Phase intensiven Wachstums die industrielle Beschäftigung noch weiter zu durch den erstmaligen oder erneuten Übergang von Frauen ins Erwerbsleben und den Zustrom ausländischer Arbeitskräfte, jedoch beläuft sich dieser Zuwachs nur auf einen kleinen Teil der Beschäftigungssteigerung im industrialisierten Sektor während der extensiven Wachstumsphase. Zugleich bewirkt der Zustrom dieser Arbeitskräftegruppen, die gegenüber den in der ex-

¹⁾ Ungewichteter Durchschnittswert ohne die Holzverarbeitende Industrie, die mit einer Zunahme des LG 2-Anteils um 143 % einen Sonderfall darstellt.

tensiven Wachstumsphase rekrutierten Arbeitskräften ein geringeres Qualifikationsniveau aufweisen, daß sich die Unterschiede zwischen Alt- und Neuebelegschaften verstärken.

Zwischen 1961 und 1970 steigt die Anzahl der im Verarbeitenden Gewerbe beschäftigten Ausländer sprunghaft von 228000 auf 1,07 Millionen an.¹⁾ Die Zahl der abhängig beschäftigten Frauen erhöht sich in der Gesamtwirtschaft um 15 %, entsprechend nimmt die Frauenerwerbsquote von 33,1 % auf 38 % zu. Insgesamt jedoch bleibt die Beschäftigtenanzahl im industrialisierten Sektor nahezu konstant und steigt lediglich um 4 % an. Ebenso steigt die durchschnittliche Betriebsgröße von 1961 bis 1971 nur mehr von 147 auf 152 Beschäftigte pro Betrieb.

Diese Prozesse dürften unterschiedliche Konsequenzen für die Arbeitsmarktstruktur haben. So steht zu erwarten, daß der Abschluß der betrieblichen Personalexpansion zu einer Stabilisierung betrieblicher Teilarbeitsmärkte führt. Denn zum einen können die Betriebe mit dem Wegfall der Notwendigkeit, permanent neue Arbeitskräftegruppen in den Arbeitsprozeß zu integrieren, die Arbeitsplatzstrukturen so gestalten, daß sie den besonderen ökonomischen und technologischen Gegebenheiten des Betriebs optimal angepaßt sind, ohne auf die qualifikatorischen Verwertungsschranken neu eintretender Arbeitskräfte Rücksicht nehmen zu müssen.

Zum anderen laufen in dieser Zeit in den Gewerkschaften Prozesse einer verstärkten Integration neuer Mitgliedergruppen ab, die auf betrieblicher Ebene zu Versuchen führen, den Status der Stammebelegschaft als dem traditionellen Rekrutierungsreservoir der Gewerkschaften auf einen mög-

1) Quelle: Statistisches Bundesamt, Erwerbsbeteiligung der Ausländer im Vergleich zur deutschen Erwerbsbevölkerung. Ergebnisse der VBZ 1961 und 1970, in: Wirtschaft und Statistik 11/1974, Tab. 7, S. 646.

lichst großen Teil der gesamten Belegschaft auszudehnen. Als Effekt kann mit einer Ausweitung interner Arbeitsmärkte gerechnet werden, zumal die Betriebe derartigen Bestrebungen aufgrund der erwarteten konjunkturellen Stabilität relativ wenig Widerstand entgegengebracht haben dürften. Diese Integration bleibt jedoch beschränkt auf die Arbeitskräftegruppen, die bereits in den 50er Jahren in die Randbelegschaften der Betriebe eintraten. Die neuen, erst in den 60er Jahren auf dem Arbeitsmarkt verstärkt auftretenden Arbeitskräftegruppen bleiben hiervon zunächst ausgeschlossen. Kennzeichnend für diese Prozesse selektiver gewerkschaftlicher Integration neuer Arbeitnehmergruppen ist der Anstieg der Mitgliederzahlen in den 16 Einzelgewerkschaften des DGB von 1951 bis 1971 um 16,2 % von 5,91 auf 6,86 Millionen. Demgegenüber erhöhte sich jedoch die Zahl der Frauen im DGB im selben Zeitraum lediglich um 3,9 % und nahm von 1961 bis 1971 sogar um 2,6 % ab. Dementsprechend sank der gewerkschaftliche Organisationsgrad der Frauen¹⁾ von 1951 12,8 % auf 11 % im Jahre 1971.²⁾ Noch ausgeprägter treten die unterschiedlichen Integrationsprozesse hervor, wenn man allein die Entwicklung der Erwerbstätigkeit von Frauen in Arbeiterberufen und der entsprechenden Mitgliederzahlen im DGB vergleicht. Danach reduzierte sich die Anzahl von in Arbeiterberufen beschäftigten Frauen zwischen 1961 und 1971 um 1,7 %, während die Mitgliederzahl im DGB um 17 % abnahm. Ebenso ist bekannt, daß der Organisationsgrad von ausländischen Arbeitskräften unterdurchschnittlich bei 22 % stagniert, während der Organisationsgrad der inländischen Beschäftigten 1961 und 1971 jeweils ca. 31 % betrug.³⁾

Neben diesem Effekt der tendenziellen Ausweitung der in-

1) Der Organisationsgrad wird hier definiert als das Verhältnis der Organisierten an den insgesamt Beschäftigten einer bestimmten Arbeitnehmergruppe.

2) Angaben nach den Statistischen Jahrbüchern 1952 ff.

3) Vgl. die Angaben zum Organisationsgrad ausländischer Arbeitnehmer im Geschäftsbericht der IGM von 1968-1970, hrsg. vom Vorstand der IGM, Frankfurt 1972.

ternen Arbeitsmärkte auf die in den 50er Jahren aus dem traditionellen Sektor neu rekrutierten Arbeitskräfte, hat der Abschluß der betrieblichen Personalexpansion noch eine zweite Konsequenz, die in einer schärferen Marginalisierung der verbleibenden Randbelegschaften bestanden haben dürfte.¹⁾

Mit dem Ende der extensiven Wachstumsphase erlischt nämlich das Interesse der Unternehmen an der Aufrechterhaltung großer Randbelegschaften. Dienten diese bisher neben ihrer Funktion als Elastizitätspuffer gegenüber Nachfrageschwankungen auf den Produktmärkten vor allem als Rekrutierungsreservoirs für die sich vergrößernden Stammbeslegschaften, so entfällt mit Abschluß der extensiven Wachstumsphase diese Rekrutierungsfunktion. Damit bleibt lediglich die Funktion der Elastizitätsreserve der Randbelegschaften zurück, deren Erfüllung jedoch vereinbar ist mit der Anwendung betrieblicher Sozial- und Arbeitseinsatzpolitiken, die sich von denen der Stammbeslegschaften erheblich unterscheiden. Hinzu treten die größeren Qualifikationsunterschiede zwischen Stamm- und Randbelegschaften gegenüber den 50er Jahren, die zwischen den Arbeitskräftegruppen bewußtseinsmäßige und traditionelle Barrieren aufbauen.²⁾ Sofern der Personalersatzbedarf der Stammbeslegschaften befriedigt werden muß, laufen entsprechende Mobilitätspfade nicht mehr von den Rand- zu den Stammbeslegschaften, sondern rekrutiert wird über den externen Arbeitsmarkt nach Durchlaufen einer Probezeit im Betrieb.³⁾ Dagegen bestehen in Betrieben mit ausgebautem internen Arbeitsmarkt für die in den 60er Jahren neu rekrutierten Arbeitskräftegruppen der Frauen und der Ausländer nahezu unüberwindliche Aufstiegsbarrieren.

1) Vgl. B. Lutz, Wirtschaftliche Entwicklung, a.a.O., S. 50.

2) Vgl. Ch.F. Sabel, Arbeitsmarktstrukturen und Konfliktpotentiale, in: G. Müller u.a., Ökonomische Krisentendenzen im gegenwärtigen Kapitalismus, Frankfurt 1978.

3) Vgl. Biehler/Brandes, Arbeitsmarktsegmentation, a.a.O., S. 340 ff.

2.3. Ein Versuch der empirischen Überprüfung der These zunehmender Spezifität der Qualifikationsnachfrage in den 60er Jahren

2.3.1. Probleme der Operationalisierung genereller und spezifischer Qualifikationen

(1) Läßt sich nun aus empirischen Qualifikationsstudien ein derartiger Trend einer zunehmenden Spezifizierung von qualifikationsanforderungen im Gefolge der seit dem zweiten Weltkrieg erfolgten technisch-organisatorischen Änderungen, wie er vom humankapitaltheoretischen Segmentationsansatz behauptet wird, ablesen? Zur Beantwortung dieser Frage werden im folgenden verschiedene Studien zur Qualifikationsentwicklung herangezogen, in deren Mittelpunkt zwar durchwegs eher Probleme im Zusammenhang der Diskussion um qualifikationserhöhende oder -senkende Effekte technischen Fortschritts standen und nicht Fragen nach der relativen Heterogenität industrieller Arbeitsplätze, jedoch weisen speziell die in diesem Bereich vorliegenden qualitativen Fallstudien eine relativ differenzierte Erfassung von Qualifikationsmomenten auf¹⁾, mit deren Hilfe zumindest empirisch begründete Hypothesen zum Grad der Spezifität von Qualifikationsanforderungen aufgestellt werden können. Da die Studien sich fast durchwegs auf die Erfassung von Tätigkeiten in der direkten Produktion konzentrieren und die Arbeitssituationen in den der Produktion vor- und nachgelagerten Bereichen nur am Rande erfassen²⁾, muß auch die folgende Diskussion dieser Einschränkung folgen, gleichwohl

1) Vgl. insbesondere H. Kern, M. Schumann, Industriearbeit und Arbeiterbewußtsein. 2 Teile. Wirtschaftliche und soziale Aspekte des technischen Wandels in der Bundesrepublik Deutschland, Forschungsprojekt des RKW, Achter Band, Frankfurt 1970, sowie O. Mickler u.a., a.a.O. und O. Mickler, W. Mohr, U. Kadritzke, Produktion und Qualifikation. Teil I und II. Hauptstudie. Berlin 1977.

2) siehe nächste Seite

gerade der Beschäftigtenanteil in vor- und nachgelagerten Arbeitsbereichen sich seit den 50er Jahren zum Teil erheblich erhöht hat.

(2) Spezifische Qualifikationen stellen nach der obigen Definition Formen empirischen Wissens dar, das Arbeitshandeln über mehr oder weniger eingeschliffene, im Verlauf wiederholter Verstärkungsprozesse gelernter Reiz-Reaktionsverbindungen steuert. Generelle Qualifikationen stellen dagegen Formen theoretischen Wissens dar, die Arbeitshandeln durch die Übertragung allgemeiner Handlungs- und Wirkungsprinzipien auf konkrete Problemlösungssituationen strukturieren. In den Begriffen der psychologischen Handlungstheorie ausgedrückt, würden generelle Qualifikationen damit diejenigen Komponenten von Arbeitstätigkeiten konstituieren, die hierarchisch übergeordneten Regulationsebenen zugeordnet sind und sich der Operationen niedrigerer Ebenen im Sinne von Unterprogrammen bedienen¹⁾, während spezifische Qualifikationen jene Komponenten von Arbeitshandeln umfassen, die weitgehend routinisiert und über feste Reiz-Reaktionsverbindungen teilweise automatisiert sind. Jedes Arbeitshandeln spricht zwar eine Mehrzahl hierarchisch gestaffelter Regulationsebenen an, je nach dem Umfang der Tätigkeitskomponenten hierarchisch höherer Ebenen lassen sich jedoch erhebliche Unterschiede feststellen. Mickler u.a. unterscheiden in Anlehnung an Hacker insgesamt fünf solcher Regulationsebenen:²⁾

- (a) Die sensumotorische Ebene, die jene unselbständigen Komponenten von Arbeitshandeln bezeichnet, die als ver-

Anmerkung 2 von der vorhergehenden Seite:

Eine Ausnahme bildet der Instandhaltungsbereich, der in allen Qualifikationsstudien mehr oder weniger ausführlich abgehandelt wird.

- 1) Vgl. W. Hacker, Allgemeine Arbeits- und Ingenieurpsychologie, Berlin (DDR) 1973, insbesondere S. 119.
- 2) Vgl. O. Mickler u.a., Technik, a.a.O., S. 384 ff, sowie O. Mickler u.a., Produktion und Qualifikation. Kurzfassung des Berichts über die Hauptstudie im Rahmen der Untersuchung von Planungsprozessen im System der beruflichen Bildung. Berichte zur beruflichen Bildung Heft 1, Berlin 1978, S. 16-20.

festigte und psychisch automatisierte Tätigkeitselemente ohne ständige Steuerung durch das Bewußtsein ausgeführt werden.

- (b) Die perzeptiv-begriffliche Ebene bezeichnet jene Tätigkeitskomponenten in weitgehend bekannten Arbeitssituationen, "in denen auf wechselnde Arbeitsfolgen durch sensorische Aufnahme informationshaltiger Signale (sprachlicher bzw. vorsprachlicher Art) und deren kognitive Verarbeitung anhand von Kenntnissen und Beurteilungsmustern (nicht notwendig in bewußter Form) sowie durch flexiblen Einsatz weitgehend festgelegter Aktionsprogramme reagiert wird. Die Art der Aufgaben läßt dabei eine psychische Automatisierung im Sinne der sensumotorischen Fertigkeiten nicht zu, sondern verlangt ständig die "Mitwirkung" des Bewußtseins bei der Arbeitsausführung."¹⁾
- (c) Die intellektuelle Regulationsebene umfaßt jene kognitiven Tätigkeitskomponenten, die bewußtseinspflichtig, sprachgebunden und für diagnostisch-planendes Verhalten erforderlich sind und die Denkopoperationen der Analyse, Abstraktion und Planung von Arbeitshandeln einschließen. In Richtung zunehmender Allgemeinheit und wachsender Anforderungen an die Bewußtheit der Problemlage unterscheiden Mickler u.a. als weitere hierarchische Unterstufen der intellektuellen Regulationsebene empirisch-adaptive, systematisch-optimierende und strategisch-innovative Denkanforderungen.²⁾
- (1) Empirisch-adaptive Denkanforderungen sind notwendig, wenn sich neuartige Konstellationen im Arbeitsablauf durch ein Überwiegend empirisches, unsystematisches Vorgehen aufklären und durch reine Modifikation bereits bekannter Aktionsprogramme bewältigen lassen.
- (2) Systematisch-optimierende Denkleistungen lassen eine systematische Analyse neuartiger Problemlagen und eine umfassende Kombination verschiedener bekannter

1) O. Mickler u.a., Produktion und Qualifikation. Kurzfassung, a.a.O., S. 15 f.

2) Vgl. O. Mickler u.a., Technik, a.a.O., S. 386 f.

Verfahren zur optimalen Lösung des Problems zu.

(3) Auf strategisch-innovative Denkleistungen muß zurückgegriffen werden, wenn sich neuartige Problemlagen nur durch Anwendung von Suchstrategien richtig beurteilen lassen und ihre Lösung die Entwicklung neuartiger Aktionsprogramme oder das Aufstellen von Plänen vor Beginn des Arbeitshandelns erforderlich macht.

- (d) Parallel zu diesen hierarchisch gestaffelten kognitiven Verhaltensebenen liegen die theoretischen Kenntnisse in Bezug auf Arbeitsmittel und -gegenstand als bewußt gespeicherte und kontrolliert abrufbare Informationen und Programme.
- (e) Die Ebene der motivationalen Steuerung von Arbeitshandeln, die selbständiges Handeln im Rahmen der über den Arbeitsprozeß vermittelten betrieblichen Normen ermöglicht und bedingt. Dabei werden die arbeitsmotivationalen Anforderungen nach Art und Intensität je nach der Struktur des Arbeitsprozesses und dem Ausmaß, in dem dieser Fehlhandlungen nicht durch technische Vorrichtungen in ihren Auswirkungen begrenzen kann, variieren.

Faßt man die hier unterschiedenen Regulationsebenen von Arbeitshandeln zusammen und differenziert die ihnen entsprechenden Handlungsanforderungen weiter nach ihrem Bezug auf Arbeitsmittel und Arbeitsgegenstand, so ergibt sich eine relativ differenzierte Typologie von Tätigkeitskomponenten (Tab. 2.6). Eine operationale Definition der einzelnen Tätigkeitskomponenten ist im Anhang II enthalten.

Der Grad an Spezifität einzelner Qualifikationskategorien variiert in Abhängigkeit von den ihnen zugrundeliegenden Transfermechanismen. Spezifische Qualifikationen zeichnen sich durch die Bindung des Transfers erlernter Handlungsweisen an den Anteil identischer oder ähnlicher Reizkomponenten in der neuen Handlungssituation aus. Dieser Mecha-

Tabelle 2.6: Typologie der Tätigkeitskomponenten nach dem Grad ihrer Spezifität

Grad der Spezifität	Regulationsebene	Bezogen auf Arbeitsgegenstand	Arbeitsmittel
 Spezifische Anforderungen	Sensumotorische Regulationsebene	Geschick im Umgang mit Arbeitsgegenständen	Geschick im Umgang mit dem Arbeitsmittel
	Perzeptiv-routinisierte Regulationsebene Wahrnehmungsfähigkeiten Anforderungen an routinisiertes Arbeitsverhalten	Materialgefühl	technische Routine technische Sensibilität
	Intellektuelle Regulationsebene empirisch-adaptiv systematisch-optimalisierend strategisch-innovativ	Materialkenntnisse Einhaltung von Qualitätsnormen	Verfahrenskenntnisse Einhaltung von technischen Normen Kenntnisse des Arbeitsmittels Erhaltung des Arbeitsmittels
Generelle Anforderungen	Theoretische Kenntnisse Arbeitsmotivationale Regulationsebene		

Quelle: U. Mickler u.a., Technik, 2.2.U., S. 369. Mickler u.a. selbst differenzieren die qualifikationsanforderungen noch weiter in Bezug auf die Arbeitsorganisation und unterscheiden hier bei kommunikative Sensibilität, organisationsintelligenz etc. Da diesen kategorien jedoch auch in ihrer empirischen Analyse nur marginale Bedeutung zukommt, wurde auf diese differenzierungsmöglichkeit hier verzichtet.

nismus dürfte daher primär auf diejenigen Tätigkeitskomponenten hierarchisch niedriger Regulationsebenen zutreffen, deren jeweilige konkrete Ausprägung eng im Zusammenhang mit spezifischen Prozeßgegebenheiten steht und deren Generalisierungsfähigkeit durch verfestigte Reiz-Reaktions-Abläufe eingeschränkt ist. Demgegenüber steht zu erwarten, daß das Transferpotential der Qualifikationskomponenten hierarchisch höherer Regulationsstufen aufgrund des in ihnen inkorporierten erlernten Bestandes an Wissens- und Verfahrensprinzipien, die eine Bewältigung auch relativ unbekannter Situationen erleichtern, indem sie die zur Problemlösung notwendigen Schritte des Sammelns von Beobachtungen, des Verknüpfens von Beobachtungseinheiten zu Ursache-Wirkungsketten und der Abstraktion des Funktionszusammenhangs von Produktionsabläufen ermöglichen, höher ist. Dies gilt in ausgeprägter Weise für die Anforderungen strategisch-innovativen Denkens, die gerade über derartige Fähigkeiten definiert sind.

Eine Sonderstellung nimmt die arbeitsmotivationale Regulationsebene ein. Indem der in ihr enthaltene Komplex von Arbeitsnormen der Verantwortung, Sorgfalt etc. gerade in Bindung an ein bestimmtes Unternehmen durch dessen spezifische Integrationspolitiken erzeugt wurde, dürfte der Transfer dieser Qualifikationskomponenten besonders stark von der Erfüllung der mit ihrer Einhaltung verbundenen Erwartungen an Gratifizierung und begrenzten Aufstieg abhängen. Werden hierauf gerichtete Erwartungen wiederholt enttäuscht, werden entsprechende Normen in Richtung stärker instrumenteller Arbeitsorientierung modifiziert werden. Dies bedeutet, daß die Transferierbarkeit arbeitsmotivationaler Tätigkeitskomponenten eingeschränkt sein dürfte auf Mobilitätsfälle, vornehmlich innerbetrieblicher Art, die eine sukzessive Verbesserung bisheriger Arbeitssituationen bedeuten.

(3) Der Frage nach dem Grad der Spezifität von Qualifikationsanforderungen scheint die Unterscheidung von Kern und

Schumann zwischen prozeßgebundenen und prozeßunabhängigen Qualifikationen verwandt zu sein. Die prozeßgebundenen Qualifikationen sind danach "in ihrem konkreten Inhalt stark auf die technischen Erfordernisse eines bestimmten Arbeitsprozesses ausgerichtet und werden in einem prozeßspezifischen Lernvorgang erworben."¹⁾ Ihre Übertragbarkeit auf andere Arbeitsbereiche ist dementsprechend gering. Davon heben die Autoren prozeßunabhängige Qualifikationen ab, die zwar an einem bestimmten Produktionsverfahren erlernt wurden, jedoch an dieses nicht gebunden und ohne größere Schwierigkeiten auf neue Arbeitssituationen transferierbar sind. Den prozeßgebundenen Qualifikationen ordnen sie den Bereich der handwerklichen Fertigkeiten zu, deren Hauptkomponenten im Wissen um den Werkstoff, sein Verhalten bei der Bearbeitung und in Kenntnissen von Verfahren und Arbeitsmittel beruhen, also anders ausgedrückt den Bereich des berufspraktischen Könnens umfassen, und die im Zuge der technischen Entwicklung entstandenen technischen Qualifikationen, zu denen die Kenntnis abstrakter Funktionszusammenhänge, wie elementarer Gesetze der Physik und Elektrotechnik gehört ebenso wie Wissen über die Bedienungs- und Wirkungsweise von Apparaten und Maschinen, und die am ausgeprägtesten in den modernen industriellen Facharbeiterberufen vorkommen. Zu den prozeßunabhängigen Qualifikationen rechnen dagegen insbesondere die Komponenten der Flexibilität, als der Fähigkeit der schnellen Anpassung an neue Arbeitsgegebenheiten, der technischen Intelligenz, der Wahrnehmungsfähigkeit, der technischen Sensibilität und der Verantwortung.

Das Kern/Schumann'sche Konzept der Spezifität von Qualifikationen unterscheidet sich von dem hier vorgeschlagenen vor allem dadurch, daß Kern und Schumann von einer Dichotomie prozeßgebundener und -unabhängiger Qualifikations-

1) Kern/Schumann, a.a.O., S. 67 f.

komponenten ausgehen, während hier eine Kontinuität zunehmender Generalisierbarkeit auf hierarchisch jeweils höheren Regulationsebenen von Arbeitshandeln angenommen wird. So erscheint etwa die Zuordnung von technischer Sensibilität zu den prozeßunabhängigen Qualifikationen und von "technischen Qualifikationen", die ja Formen theoretischen Wissens um abstrakte Funktionszusammenhänge mit umfassen, zu den prozeßgebundenen Qualifikationen relativ willkürlich. Insbesondere ist die Kennzeichnung von Wahrnehmungsfähigkeit (Perzeption) und technischer Sensibilität als unbeschränkt transferierbare Qualifikationen anfechtbar (siehe das Zuordnungsschema von Kern/Schumann im Anhang III). Beide Komponenten können zwar von den Produktionsprozessen, an denen sie erlernt wurden, sicher zumindest partiell auf andere Arbeitssituationen übertragen werden, erfahren dann aber in jedem neuen Arbeitsprozeß wiederum eine prozeßspezifische Ausprägung, die entsprechendes spezifisches Erfahrungslernen voraussetzt.

2.3.2. Analyse der Studie von Kern und Schumann zur Qualifikationsentwicklung in den 60er Jahren¹⁾

2.3.2.1. Methodische Vorgehensweise

Das von Kern und Schumann verwandte Kategorienschema zur Qualifikationsanforderungsanalyse ist nicht aus einem Handlungsregulationsmodell abgeleitet. Entsprechend weisen die unterschiedenen Anforderungsarten keine hierarchische Gliederung auf. Dennoch lassen sich die von den Autoren unterschiedenen Einzelkomponenten von Tätigkeitsanforderungen bis auf Ausnahmen relativ problemlos den hier verwandten Kategorien zuordnen. Diese Ausnahmen betreffen vor

1) Für Angaben zur Untersuchungsmethode und -gegenstand der Studie von Kern und Schumann vgl. Anhang III.

allem die kognitiven Anforderungen im Bereich der intellektuellen Regulationsebene, die bei Kern und Schumann im wesentlichen nur nach dem Grad der technischen Intelligenz differenziert sind. Eine zusätzliche Unterteilung in verschiedene qualitativ abgrenzbare Ebenen, geordnet nach dem Aspekt zunehmender Allgemeinheit und wachsender Anforderungen an die Bewußtheit der Problemlage, wird hingegen nicht vorgenommen. Um dennoch auswertbare Kategorien zu erhalten, wurden die relativ ausführlichen Tätigkeitsbeschreibungen der Autoren daraufhin durchgesehen, ob (1) relevante Anforderungen an technische Intelligenz überhaupt erwähnt, und wenn ja, ob (2) im Falle berichteter Produktionsstörungen eine Problemlösung eher über einen trial-and-error-Prozeß der unsystematischen Anwendung verschiedener in der Vergangenheit bei ähnlichen Problemen erprobter Lösungsstrategien erfolgte, oder durch einen Prozeß mehr oder weniger systematischer Fehlersuche auf der Grundlage eines (vor-)theoretischen Wissens um mögliche Fehlerursachen. Die erste Form von Problemlösungshandeln wird der Ebene empirisch-adaptiver Denkanforderungen zugeordnet, die zweite der Form systematisch-optimierenden Denkens. Freilich ist die Komplexität der Problemlösungsstrategien bei Produktionsarbeitern in beiden Fällen eher niedrig, da bei schwierigeren Fällen auf spezialisiertes Instandhaltungspersonal zurückgegriffen werden kann (muß). Eine weitere Differenzierung zwischen empirisch-adaptivem und strategisch-innovativem Handeln erwies sich aufgrund der in den Tätigkeitsbeschreibungen enthaltenen Informationen als nicht möglich.

Die zweite Abweichung des Kategorienschemas von Kern und Schumann betrifft die Kategorie der Kenntnisse (bei Kern/Schumann: technische Qualifikationen). Hier erweist sich ihre Unterscheidung zwischen technischem Funktionswissen hinsichtlich der visuell wahrnehmbaren Wirkungs- und Bedienungsweise der Anlagen einerseits und den (vor-)theoretischen Kenntnissen über die Anatomie der Anlagen und über abstrakte technische Funktionszusammenhänge andererseits als ausnutzbar für eine Differenzierung dieser An-

forderungsdimension nach dem Grad der Abstraktheit der geforderten technischen Qualifikationen. Je weniger der Prozeßablauf und die Konsequenzen eigenen Arbeitshandelns unmittelbar visuell nachvollziehbar und kontrollierbar sind, desto höher die Anforderungen an das Abstraktionsvermögen der Arbeitskräfte zum Zwecke effizienter Handlungssteuerung. Diese Fähigkeit umschließt insbesondere Kenntnisse darüber, wie sich Anlage und Produktionsverlauf im Signal- und Regulierungssystem widerspiegeln, welche Art von Informationen bei Normallauf und bei Störungen zu erwarten sind und erfordert die Fähigkeit, ohne Schwierigkeiten von der abstrakten auf die konkrete Vorstellungsebene und umgekehrt umschalten zu können.

Idealtypisch wären spezifische Qualifikationen dann durch folgende Kombination von Tätigkeitskomponenten charakterisiert: Einen hohen Grad von Anforderungen an sensumotorische Fertigkeiten und perzeptiv-routinisiertes Verhalten bei gleichzeitig hoher Bedeutsamkeit dieser Anforderungsarten im gesamten Qualifikationsbündel, einen niedrigen Abstraktionsgrad des geforderten Wissens und - sofern diese Anforderungsart überhaupt bedeutsam ist - ein eher empirisch-adaptives Problemlösungsverhalten. Weist eine Tätigkeit lediglich niedrige bis mittlere Anforderungen an sensumotorische Fertigkeiten und perzeptiv-routinisiertes Arbeitsverhalten auf, während höheren Regulations Ebenen innerhalb der Gesamtqualifikation kaum eine Bedeutung zukommt (z.B. sehr geringe Anforderungen an empirische Kenntnisse, ein sehr niedriger Verantwortungsspielraum), so werden diese Qualifikationskombinationen im folgenden als spezifische Qualifikationen auf niedrigem Niveau oder als "unspezifische" Qualifikationen bezeichnet. Entsprechende Qualifikationskomponenten sind zwar nicht oder kaum transferierbar, stellen jedoch insofern keine Mobilitätsbarrieren dar, als die relevanten Qualifikationen bei jeder neuen Tätigkeit relativ schnell durch kurze Anlern-

prozesse erworben werden können. Dies trifft nicht für spezifische Qualifikationen auf höherem Niveau zu. Hier besitzen sämtliche Regulationsebenen eine gewisse Bedeutsamkeit, wobei die Anforderungen an sensumotorisches und routinisiertes Verhalten relativ hoch, die Anforderungen auf der intellektuellen Regulationsebene auf empirisch-adaptivem Niveau ausgeprägt sind, der Abstraktionsgrad der Kenntnisse zwar eher niedrig ist, die Aufgabenerledigung jedoch ein insgesamt hohes Maß an empirischem Wissen über die Funktions- und Wirkungsweise der konkreten Anlage und des jeweiligen Prozeßablaufs erfordert und der Verantwortungsspielraum ein mittleres Niveau erreicht. Der Erwerb entsprechender Qualifikationen setzt langwierige Anlernprozesse voraus und dürfte den Typ spezifischer Qualifikation, wie er vom humankapitaltheoretischen Segmentationsansatz auf betrieblicher Ebene vorausgesetzt wird, am besten charakterisieren.

Von beiden Tätigkeitsformen unterscheiden sich Tätigkeiten mit einem relativ hohen Anteil generalisierbarer Qualifikationskomponenten negativ durch die vergleichsweise Unbedeutsamkeit bzw. den niedrigen Ausprägungsgrad der Anforderungen an sensumotorische Fertigkeiten und perzeptiv-routinisiertes Arbeitsverhalten, und positiv durch das relativ hohe Gewicht systematisch-optimierenden Denkens, den mittleren bis hohen Abstraktionsgrad der Kenntnisse und den - vor dem Hintergrund der oben gemachten Einschränkung der Transferierbarkeit einmal erworbener arbeitsmotivationaler Orientierungen gesehen - relativ hohen Verantwortungsspielraum.

Der Effekt dieser generalisierbaren Qualifikationskomponenten auf die zwischenbetriebliche Mobilitätsfähigkeit und -bereitschaft der Arbeitskräfte ist allerdings zum Teil ambivalent und variiert in Abhängigkeit von dem ihrem Erwerb zugrundeliegenden Lernverfahren. Zwar können im Prinzip generalisierbare Qualifikationen bis zu einem gewissen Grad

durch Prozesse der schrittweisen Induktion abstrakter Prinzipien und der Generalisierung spezifischer Erfahrung erworben werden, jedoch setzt dies aufgrund der dem Erfahrungslernen innewohnenden unsystematischen Form der Darstellung lernrelevanter Ereignisse langwierige Lernprozesse voraus, die zumindest auf Seiten der Betriebe zu einem entsprechenden Interesse an der Stabilisierung von Beschäftigungsverhältnissen führen dürften. Können die Betriebe hingegen standardisierte Qualifikationsbündel, welche die geforderten generalisierbaren Qualifikationskomponenten einschließen, am externen Arbeitsmarkt rekrutieren, wäre - obschon generelle Qualifikationen erst durch den Zusatz spezifischer empirischer Kenntnisse ihre volle Einsatzfähigkeit gewinnen - unter dem Gesichtspunkt betrieblicher Humankapitalaufwendungen kein Interesse an der Übernahme der Kosten der Ausbildung entsprechender Qualifikationen und damit auch kein Interesse an Beschäftigungsstabilisierung zu erwarten. Auf diese Unterscheidung der Effekte generalisierbarer Qualifikationskomponenten und hieraus resultierender Interessen an besonderen Formen der Institutionalisierung von Qualifikationserwerb wird später noch einmal zurückzukommen sein.

In Tab 2.7 wurden die von Kern/Schumann unterschiedenen Tätigkeitsarten nach den vorhandenen relativ ausführlichen Arbeitsplatzbeschreibungen in das obige Kategorienschema zur Qualifikationsanalyse eingeordnet und gruppiert nach Tätigkeiten mit weitgehend unspezifischen Qualifikationsanforderungen, Tätigkeiten unter Einschluß spezifischer Qualifikationen auf hohem Niveau und solchen unter Einschluß generalisierbarer Tätigkeitskomponenten relevanten Umfangs. Eine Kurzcharakterisierung der Tätigkeits- und Qualifikationsprofile der einzelnen Arbeitsplatztypen enthält Tab. 2.8.

Die Zuordnung der Tätigkeiten zu den einzelnen Gruppen bereitet allein bei der handwerklichen Arbeit, den Instandhaltungstätigkeiten und der Automatenführung zunächst etwas

noch Tabelle 2.7:

Tätigkeitskomponente	Benutzte Qualifikationen					Benutzte Qualifikationen auf hohem Niveau	Benutzte Qualifikationen auf hohem Niveau	Benutzte Qualifikationen
	1	2	3	4	5			
Empirische Kenntnisse								
sehr einfach								
einfach								
mittel								
hoch								
Abstraktionsgrad der geforderten Kenntnisse								
niedrig								
relativ niedrig								
relativ hoch								
hoch								

Bezeichnungen der Arbeitsplatztypen:

- 1 Handarbeitliche Arbeit
- 2 Submontagekontrolle
- 3 Einfache Handarbeit
- 4 Motorische Handarbeit
- 5 Schalterarbeit
- 6 Beschneidung
- 7 Abstraktionsarbeit
- 8 Stempelarbeit
- 9 Submontage
- 10 Montagekontrolle
- 11 Abstraktionsarbeit
- 12 Stempelarbeit

Tabelle 2.8: Kurzbeschreibung der untersuchten Arbeitsplatztypen

Typ 1: Handwerkliche Arbeit	Typ 2: Automatenkontrolle	Typ 3: Einfache Handarbeit	Typ 4: Motorische Bandarbeit
Umfassende handwerkliche Fertigkeiten, ausgeprägte Material-, Verfahrenskenntnisse, Materialgefühl, relativ hohe manuelle Geschicklichkeit, auf kognitiver Ebene Anforderungen an Planung der ständig wechselnden Arbeitshandlungen.	Der technische Prozeß ist durch Verriegelungen abgesichert; dies gibt die Möglichkeit zur Ausdehnung des Arbeitsbereichs (Mehrstellenarbeit); primäre Handlungssituation ist die Arbeit an gestörten Anlagen; Handlungsschwerpunkt ist hierbei das Kontrollieren (Fehleridentifikation), Bedienen (Beheben von Mängeln in der Materialzuführung), Schalten und Informieren; längerfristige Arbeiten werden speziellen Arbeitskräften überlassen.	Unbedeutende Material- und Verfahrenskennnisse, gewisse manuelle Geschicklichkeit und Wahrnehmungsfähigkeit (Materialgefühl) bei repetitivem Arbeiten ist erforderlich; weitgehend routinisiertes Arbeitsverhalten.	Geringe Kenntnisse, eine gewisse manuelle Geschicklichkeit ist zur schnellen und korrekten Ausführung der ansich einfachen Handarbeiten erforderlich; hohe physische und nervliche Belastungen; Anforderungen an Wahrnehmungsfähigkeit; die Körperbewegungen sind habitualisiert.

Die spezifischen Qualifikationen sind relativ niedrig: Sehr einfache empirische Kenntnisse des Materials und der Anlage, gewisse manuelle Geschicklichkeit.

Quelle: H. Kern, M. Schumann, Industriearbeit, a.a.O., Teil I, S. 70 ff. und Teil II, S. 90 ff.

noch Tabelle 2.8:

Typ 5:	Typ 6:	Typ 7:	
Sensorische Bandbreite	Maschinenbedienung	Apparatebedienung	Steuerarbeit
kein besonderes Wissen erforderlich, jedoch wird Vertrautheit mit dem insgesamt einfachen Beobachtungsbjekt vorausgesetzt; Anforderungen an Wahrnehmungsfähigkeit zur Identifizierung fehlerhafter Objekte; hohe nervliche Belastungen.	Beschickung und Entleerung der Aggregate sind die wichtigsten Arbeitsschritte; hinzukommen einfache Schalt- und Kontrollarbeiten, Regulierungseingriffe sind nicht nötig. Insgesamt geringe Qualifikationsanforderungen; Beweise manuelle Geschicklichkeit zur schnellen und sicheren Ausführung der Bedien- und Transportarbeiten (repetitive Arbeit), einfache empirische Kenntnisse des Produktionsprogramms und der Bedienungsweisen der Maschinen, ein gewisser Grad an Verantwortung bei Routineumrüstarbeiten.	Im Mittelpunkt der Arbeitsstätigkeit stehen wie beim Maschinenbediener Bedienungs- und Transportarbeiten, hinzukommen einfache Schalt- und Regulierungstätigkeiten; geringere zeitliche und räumliche Bindung als bei der Maschinenbedienung. Insgesamt geringe Qualifikationen; Beweise manuelle Geschicklichkeit, einfache empirische Kenntnisse, gewisse Verantwortung, hohe körperliche Belastungen.	hohe spezifische Anforderungen; Handlungs-schwerpunkte sind komplexe Steuer- und Kontrollverrichtungen, die hohe Anforderungen an technischer Sensibilität stellen. Hinzutreten Informationsfähigkeiten. Hohe manuelle Geschicklichkeit zur Bewältigung komplexer Bewegungsabläufe ist vorausgesetzt, ebenso umfassende Kenntnisse der Bedienungs- und Wirkungsweise der Maschinen, sowie des zu bearbeitenden Materials; die ständige Bereitschaft zum Umschalten auf verschiedene in sich jeweils routinisierte Handlungsabläufe setzt ein hohes Maß an technischer Sensibilität und gewisse empirisch-adaptive Denkleistungen voraus.

nach Tabelle 2.8:

	Typ 9:	Typ 10:	Typ 11:	Typ 12:
	Schalterarbeit	Maschinenführung	Apparatführung	Anlagenführung
1	Der Produktionsablauf muß nicht mehr kontrolliert gesteuert werden; relativ einfache Umstell- und Schaltverrichtungen zum Auslösen und Stoppen der Maschinenfunktionen; einfache Regulierungsfunktionen.	Vom Arbeiter müssen zahlreiche Prozeßvariablen kontrolliert und sinnvoll aufeinander abgestimmt werden; die Regulierungsaktivitäten sind relativ kompliziert; die Einrichtungen- und Montagearbeiten in den Stillstands- und Instandhaltungszeiten erfordern insgesamt hohe spezifische Qualifikationen: Die wichtigsten Komponente stellen umfangreiche empirische Kenntnisse der Wirkungs- und Bedienungsweise der Maschine dar, die sich auch auf deren inneren Aufbau beziehen. Hinzutreten spezifische Materialkenntnisse und Verfahrenskenntnisse und hohe manuelle Geschicklichkeit; ferner ein hohes Maß an technischer Sensibilität und relativ hohe Denkleistungen auf empirisch-adaptivem Niveau vor allem in Stillstandszeiten.	Im Vordergrund stehen Kontroll-, Schalt- und Regulierungsaktivitäten bei laufender Produktion. Arbeiten in Stillstandszeiten sind relativ unbedeutend. Gefordert werden mittlere spezifische Qualifikationen, die sich auf das Wissen um die Wirkungsweise der Anlage und Materialkenntnisse beziehen; keine manuelle Geschicklichkeit erforderlich, die Anforderungen an technische Sensibilität und empirisch-adaptive Denkleistungen sind reduziert, da das Erfordernis schneller Reaktionen teilweise durch den Einbau von Sicherungen entfällt.	Den Handlungsschwerpunkt bilden Kontrollverrichtungen; die Produktion wird nur im äußersten Fall wegen der langen An- und Abfahrprozesse stillgelegt; hinzutreten einfache manuelle Regulierungs- und Schalterarbeiten. Entscheidende qualifikationskomponente sind die genaue empirische Kenntnis der Wirkungsweise und der Regulierungsmöglichkeiten der Anlage; ferner: Verantwortung bei der Ausführung der Kontrolltätigkeiten und relativ hohes Maß an technischer Sensibilität zur schnellen Fehleridentifikation.
4	Geringe bis mittlere spezifische Qualifikationen: Geringe manuelle Anforderungen, allerdings gewisse empirische Kenntnisse; die Anforderungen an die technische Sensibilität bleiben relativ niedrig.			
5				
1				

Typ 13:	Typ 14:	Typ 15:	Typ 16:
Automatenführung	Anlagenkontrolle	Wartentätigkeit	Instanthalter
Im Vordergrund stehen Kontroll-, Schalt- und Regulierungstätigkeiten, jedoch wird die Arbeitssituation durch Automaten (Regler, Verriegelungen) von einem Teil der Kontrollleingriffe entlastet; dadurch reduzieren sich die Anforderungen an die technische Sensibilität. Zugleich erfolgt jedoch der Verantwortungsspielraum mit der Ausdehnung des Zuständigkeitsbereichs (Mehrpersoneinheit) eine Ausweitung.	Die Arbeit findet an teilautomatisierten Aggregatsystemen statt; die Signal- und Bedienungseinrichtungen sind nicht zentralisiert. Im Mittelpunkt stehen bei laufender Produktion präventive systematische Produkt- und ablaufbezogene Kontrollarbeiten. Hinzutreten Umstell- und Informationsstätigkeiten. Stillstandsarbeiten bleiben von relativ grober Relevanz und erfordern dann Montage- und Einrichtarbeiten nach vorhergehender systematischer Fehlersuche. Die Qualifikationsanforderungen sind insgesamt hoch: Gewisse technische Sensibilität, wenngleich die Automaten vom Erfordernis schneller Wahrnehmung und Reaktion entlasten; neben spezifischen Anlagenkenntnissen vor allem auch Kenntnisse der Bedeutung abstrakter Signaleinrichtungen; vor allem in Stillstandsituationen gewisse Anforderungen an systematisch-optimierte Intelligenz; hoher	Handlungsschwerpunkt: Kontrollverrichtungen, insbesondere präventiver Art, Regulierungseingriffe durch einfache manuelle Verrichtungen, Umstellen und Schaltarbeiten; Informationsfunktion relativ wichtig. Relativ hohe Anforderungen an das Abstraktionsvermögen aufgrund der Breite und der Komplexität der zentralisierten Signaleinrichtungen; relativ hohe Anforderungen an technische Intelligenz in Form geistiger Durchführungsvermögen und selbstständiger Planung und Eingriffe; relativ hoher Verantwortungsspielraum vor allem bei den präventiven Arbeiten.	Von den handwerklichen Qualifikationen bleiben vor allem hohe Anforderungen an sensorische Geschicklichkeit. Die Schwerpunkte der Qualifikationsanforderungen liegen jedoch beim technischen Wissen und den kognitiven Anforderungen. Die Kenntnisse umfassen hierbei auch den Einblick in physikalische Grundgesetze und die Fachsprache und Fachsymbolik, die dem Instanthalter die Möglichkeit geben, ad hoc Lücken in seiner spezifischen Anlagenkenntnis zu füllen; die Anforderungen auf der intellektuellen Ebene sind zu einem hohen Teil systematisch-optimierender Art und setzen die Fähigkeit zu kausalem und hypothetischem Denken voraus. Im mechanischen Instanzenleistungsbereich treten Anforderungen an technische Sensibilität bei der raschen Fehleridentifikation hinzu. Insgesamt hoher Verantwortungsspielraum zur Vermeidung bzw. raschen Beseitigung von Produktionsstörungen.

Schwierigkeiten. Der Verantwortungsspielraum bei der Automatenführung ist ebenso wie der Abstraktionsgrad der technischen Qualifikationen relativ gering, ferner werden, falls die intellektuelle Regulationsebene überhaupt einige Bedeutung erhält, vorwiegend Anforderungen an empirisch-adaptives Problemlösungsverhalten auf niedrigem Komplexitätsniveau gestellt. Von daher läge eine Zuordnung zu den Tätigkeiten mit spezifischen Qualifikationsanforderungen nahe. Von den unspezifischen Tätigkeiten unterscheidet sich die Automatenführung jedoch durch die höheren Anforderungen an empirische Kenntnisse und den höheren Verantwortungsspielraum aufgrund der in der Regel als Mehrstellenarbeit organisierten Tätigkeit. Zum anderen werden jedoch auch spezifische Qualifikationen auf höherem Niveau nicht gefordert, vielmehr sind die Anforderungen an sensumotorische Fertigkeiten und technische Sensibilität, im Sinne schneller Wahrnehmung und Fehlerbehebung, aufgrund der in die Automaten eingebauten Sicherungen durchwegs gering. Die Automatenführung wurde deshalb zu den Tätigkeiten unter Einschluß generalisierbarer Qualifikationen gerechnet. Die entsprechenden Qualifikationskomponenten weisen hierbei jedoch einen relativ niedrigen Grad an Komplexität auf.

Die Form der "handwerklichen" Arbeit weist - im Sinne der Spezifität der Qualifikation - widersprüchliche Anforderungen auf, die eine eindeutige Zuordnung zu den unterschiedlichen Gruppen nicht möglich machen. Zum einen sind die typisch spezifischen Qualifikationen der sensumotorischen Fertigkeiten und der technischen Sensibilität allesamt hoch ausgeprägt, gleichzeitig werden jedoch auch generelle Komponenten vor allem auf der intellektuellen Regulations-ebene angesprochen. Der Abstraktionsgrad der geforderten Kenntnisse bleibt aufgrund der stark produktspezifischen und auf bestimmte Verfahrensprozesse zugeschnittenen Qualifikationen relativ niedrig. Entsprechende Vorbehalte gelten ebenso für die Tätigkeit der Instandhaltungsarbeiter, wobei hier zusätzlich noch ein größerer Verantwortungs-

spielraum und vor allem im meß- und regeltechnischen Instandhaltungsbereich ein höherer Abstraktionsgrad des geforderten Wissens hinzutreten. Da derartige Qualifikationen jedoch in der Regel einem bestimmten Überbetrieblich standardisierten Berufsbild folgen, das deren Transferierbarkeit im Rahmen des durch die berufliche Standardisierung abgegrenzten Teilbereiches der erlernten spezifischen und generellen Tätigkeitskomponenten erleichtert, werden die handwerkliche Arbeit und die Instandhaltungstätigkeiten der Kategorie der berufsspezifischen Qualifikationen zugeordnet und im folgenden gesondert ausgewiesen.

2.3.2.2. Empirische Ergebnisse

Die Untersuchung von Kern/Schumann gibt kein repräsentatives Bild über den Umfang technischer Änderungen und resultierender Arbeitsplatzstrukturen, vielmehr sind in ihr technologisch fortgeschrittenere Betriebe aufgrund der Untersuchungsfragestellung und -methode überrepräsentiert, da die Betriebsauswahl auf der Grundlage der in der Vergangenheit durchgeführten Umstellungen erfolgte. Vor dem Hintergrund dieser Einschränkung läßt sich folgendes Bild der Verteilung der Arbeitskräfte auf die einzelnen Tätigkeitsformen zum Untersuchungszeitpunkt, in dem die meisten Umstellungen bereits abgeschlossen waren, feststellen (Tab. 2.9):

Alle Mechanisierungsniveaus¹⁾ zusammengefaßt, verrichten

1) Kern und Schumann unterscheiden nach dem Kriterium der zunehmenden Ausweitung der Eigenfähigkeiten der technischen Apparatur entlang von fünf Dimensionen acht Mechanisierungsstufen: Reiner Handbetrieb (Stufe 1),
Fortsetzung nächste Seite

fast 2/3 der Arbeitskräfte Tätigkeiten mit geringen spezifischen Qualifikationsanforderungen, 11 % der Arbeitsplätze in der direkten Produktion schließen generalisierbare Qualifikationskomponenten ein und 23 % stellen höhere spezifische Anforderungen, während der Bereich handwerklicher Arbeit unbedeutend ist. Letzteres ist jedoch primär der spezifischen Betriebsauswahl und dem gewählten Untersuchungszeitpunkt zuzuschreiben, da vor den technischen Umstellungen der Anteil handwerklicher Arbeit immerhin 10,3 % betrug (Tab. 2.10).

Für die Instandhaltungsarbeiter, als der zweiten Teilgruppe beruflicher Arbeit können anlagen- und betriebsbereichsspezifische Beschäftigungsquoten, auf denen die vorhergehenden Angaben beruhen, nicht angegeben werden. Als Näherungswert wurde die Instandhaltungsquote berechnet, die die Anzahl der Instandhaltungsarbeiter bezogen auf 100 Produktionsarbeiter im Gesamtbetrieb angibt. Danach beträgt der Anteil der Arbeitsplätze in der Instandhaltung am gesamten betrieblichen Arbeitsplatzangebot vor den Umstellungen 11,4 % und steigt danach auf 14,6 % an.

Schlüsselt man die Verteilung der Arbeitskräfte auf die verschiedenen Tätigkeitsformen weiter nach Mechanisierungsniveaus auf, so ergibt sich eine Dominanz von Tätigkeiten mit hohen spezifischen Komponenten (68 %) für die Mechanisierungsstufen 4-6, während ansonsten sowohl auf den niedrigen, als auch den höchsten Mechanisierungsniveaus mit 61 % bis zu 96 % vor allem unspezifische Tätigkeiten vorherrschen (noch Tab. 2.9).

Fortsetzung von der vorhergehenden Seite:

Fließbandfertigung (Stufe 2), einfunktionale Einzelaggregate mit der Notwendigkeit permanenter manueller Arbeiten (Stufe 3), Einzelaggregate mit der Notwendigkeit permanenter Eingriffe über Bedienungsinstrumente (Stufe 4), multifunktionale Einzelaggregate ohne die Notwendigkeit permanenter gestaltender Eingriffe des Menschen (Stufe 5), Aggregatsysteme (Stufe 6), teilautomatisierte Einzelaggregate (Stufe 7) und teilautomatisierte Aggregatsysteme (Stufe 8). (Vgl. Kern/Schumann, a.a.O., Teil II, Tab. III,2).

Tabelle 2.9: Personalbestand an den Anlagen zum Untersuchungszeitpunkt nach Arbeitsplatztypen in v.H.

Tätigkeitsbezeichnung	Mechanisierungsstufen 1 - 8 (N = 1051)	Mechanisierungsstufen 1 - 3 (N = 354)
1 Handwerkliche Arbeit	1,3	3,7
2 Automatenkontrolle	5,6	-
3 Einfache Handarbeit	1,1	10,4
4 Motorische Bandarbeit	2,5	23,1
5 Sensorische Bandarbeit	2,0	-
6 Maschinenbedienung	7,2	2,6
7 Apparatebedienung	-	-
8 Steuerarbeit	5,0	-
9 Schalterarbeit	1,1	-
10 Maschinenführung	1,1	-
11 Apparateführung	-	-
12 Anlagenführung	1,6	-
13 Automatenführung	1,2	-
14 Anlagenkontrolle	11,2	-
15 Medwartentätigkeit	1,1	-
nicht zuordenbar	1,8	-
Spezifische Qualifikationen auf niedrigem Niveau (2 - 7)	24,1	24,3
Spezifische Qualifikationen auf hohem Niveau (8 - 12)	25,1	-
Generelle Qualifikationen (13 - 15)	11,2	-

Quelle: Sämtliche Angaben der Tabellen 2.9 - 2.17 sind eigene Berechnungen nach H. Kern, F. Schumann, Industriearbeit, a.a.O., Teil II, S. 98 ff.

noch Tabelle 2.9:

Tätigkeitsbezeichnung	Mechanisierungs- stufen 4 - 6 (N = 280)	Mechanisierungs- stufen 7 - 8 (N = 417)
1 Handwerkliche Arbeit	-	-
2 Automatenkontrolle	-	17,2
3 Einfache Handarbeit	22,6	23,1
4 Motorische Bandarbeit	-	2,3
5 Sensorische Bandarbeit	-	5,1
6 Maschinenedienung	6,4	13,4
7 Apparatebedienung	-	-
8 Steuerarbeit	19,9	8,9
9 Schaltarbeit	8,2	0,6
10 Maschinenführung	36,6	2,4
11 Apparateführung	-	-
12 Anlagenführung	3,1	-
13 Automatenführung	-	6,4
14 Anlagenkontrolle	-	15,9
15 Meßwartentätigkeit	1,4	3,9
nicht zuordenbar	1,8	0,7
Spezifische Qualifikation auf niedrigem Niveau (2 - 7)	29,0	61,1
Spezifische Qualifikation auf hohem Niveau (8 - 12)	67,8	11,9
Generelle Qualifikation (13 - 15)	1,4	26,2

Tabelle 2.10: Vergleich der Personalbestände an den alten und neuen Anlagen nach Arbeitsplatztypen in v.H.

Tätigkeitsbezeichnung	Alte Anlagen (N = 675)	Neue Anlagen (N = 765)
1 Handwerkliche Arbeit	10,3	1,7
2 Automatenkontrolle	-	0,4
3 Einfache Handarbeit	25,7	17,7
4 Motorische Bandarbeit	7,9	33,6
5 Sensorische Bandarbeit	-	2,7
6 Maschinenbedienung	7,2	6,5
7 Apparatebedienung	-	-
8 Steuerarbeit	7,5	4,1
9 Schalterarbeit	3,1	3,3
10 Maschinenführung	4,4	3,1
11 Apparateführung	-	-
12 Anlagenführung	3,6	-
13 Automatenführung	-	3,3
14 Anlagenkontrolle	-	3,7
15 Meßwartentätigkeit	3,6	3,3
nicht zuordenbar	1,3	1,4
Anzahl der Instandhalter im Gesamtbetrieb	1806	1761
Instandhaltungsquote (Instandhalter pro 100 Arbeiter)	2,7	2,3
Spezifische Qualifikationen auf niedrigem Niveau (2 - 7)	10,3	10,1
Spezifische Qualifikationen auf hohem Niveau (8 - 12)	10,3	10,3
Generelle Qualifikationen (13 - 15)	10,3	10,3

Die hierin bereits zum Ausdruck kommende Abnahme von Tätigkeiten mit (hohen) spezifischen Qualifikationskomponenten im Gefolge von Rationalisierungsprozessen ab einer bestimmten Mechanisierungsstufe tritt noch deutlicher hervor, wenn man aus der Gesamtzahl der zum Untersuchungszeitpunkt erfaßten Arbeitsplätze diejenigen herausnimmt, die noch den erst zum Teil stillgelegten alten Anlagen zugeordnet sind, und die Tätigkeitsstrukturen an den Anlagen vor und nach der technischen Umstellung direkt miteinander vergleicht (Tab. 2.10).

Während die konventionellen Anlagen zu 52 % Arbeitskräfte mit hohen spezifischen Anforderungen benötigen, reduziert sich deren Bedeutung im Gefolge der Umstellungsprozesse auf 15 %, während es gleichzeitig zu einer Umschichtung vor allem zu Gunsten der unspezifischen Tätigkeiten kommt, die um das Doppelte auf 70 % ansteigen, und zu einem geringeren Teil zu Gunsten generalisierbarer Qualifikationen, die mit 13 % erstmals an den neuen Anlagen in nennenswertem Umfang auftreten.¹⁾ Bei den beruflichen Qualifikationen nimmt parallel zur starken Abnahme bei den handwerklichen Qualifikationen von 10 % auf nicht einmal mehr 2 %, die Instandhaltungsquote von 12,8 auf 17,2 zu.

Hinsichtlich der Bedeutung, die den jeweiligen typischen Übergängen zwischen den Mechanisierungsniveaus für diese Reduktion spezifischer Qualifikationsanforderungen auf hohem Niveau zukommen, ergeben sich erhebliche Unterschiede. Ist das Ausgangsniveau der technischen Umstellung relativ niedrig (Stufe 1-4), bewirkt ein Übergang auf höhere Mechanisierungsstufen (Stufe 5-8) ein leichtes Ansteigen (hoher) spezifischer Qualifikationen von 17 % auf 25 % (Tab. 2.11 - 2.13), bei einer gleichzeitigen starken Reduktion unspezifischer Tätigkeiten von 64 % auf 39 % und

1) Die 0,4 % von Tätigkeiten mit generalisierbaren Qualifikationen an den konventionellen Anlagen beziehen sich auf einen Sonderfall in einem einzelnen Betrieb.

Tabella 2.11: Veränderungen in der Beschäftigungsstruktur beim Übergang von den Mechanisierungsstufen (1 - 4) zu den Mechanisierungsstufen (5 - 8) nach Arbeitsplatz-typen in v.H.

Tätigkeitsbezeichnung	Alte Anlagen (N = 401)	Neue Anlagen (N = 226)
1 Handwerkliche Arbeit	16,9	-
2 Automatenkontrolle	-	-
3 Einfache Handarbeit	33,2	13,1
4 Motorische Bandarbeit	17,2	11,3
5 Sensorische Bandarbeit	-	9,6
6 Maschinenbedienung	13,2	5,3
7 Apparatebedienung	-	-
8 Steuerarbeit	4,1	6,6
9 Schaltarbeit	2,5	-
10 Maschinenführung	2,5	24,5
11 Apparateführung	-	-
12 Anlagenführung	-	-
13 Automatenführung	-	1,2
14 Anlagenkontrolle	-	13,7
15 Wartungstätigkeit	-	-
nicht zuordenbar	2,2	1,1
Spezifische Qualifikationen auf niedrigem Niveau (2 - 7)	64,2	39,1
Spezifische Qualifikationen auf hohem Niveau (8 - 12)	17,2	29,2
Generelle Qualifikationen (13 - 15)	-	5,4

Tabelle 2.12: Veränderungen in der Beschäftigungsstruktur bei
Übergängen innerhalb der Mechanisierungsstufen
5 - 8 nach Arbeitsplatztypen in v.H.

Tätigkeitsbezeichnung	Alte Anlagen (N = 354)	Neue Anlagen (N = 151)
1 Handwerkliche Arbeit	-	-
2 Automatenkontrolle	-	37,5
3 Einfache Handarbeit	2,1	27,6
4 Motorische Bandarbeit	-	-
5 Sensorische Bandarbeit	-	-
6 Maschinenbedienung	2,3	19,8
7 Apparatebedienung	-	-
8 Steuerarbeit	-	-
9 Schalterarbeit	1,1	-
10 Maschinenführung	33,4	1,5
11 Apparateführung	-	-
12 Anlagenführung	1,1	-
13 Automatenführung	-	-
14 Anlagenkontrolle	-	5,3
15 Meßwartentätigkeit	-	-
nicht zuordenbar	-	-
Spezifische Qualifikationen auf niedrigem Niveau (2 - 7)	4,4	4,0
Spezifische Qualifikationen auf hohem Niveau (8 - 12)	35,6	9,5
Generelle Qualifikationen (13 - 15)	-	5,3

Tabelle 2.13: Veränderungen in der Beschäftigungsstruktur bei
Übergängen innerhalb der Mechanisierungsstufen
1 - 4 nach Arbeitsplatztypen in v.H.^{a)}

Tätigkeitsbezeichnung	Alte Anlagen (N = 22)	Neue Anlagen (N = 281)
1 Handwerkliche Arbeit	1,4	4,6
2 Automatenkontrolle	-	-
3 Einfache Handarbeit	-	12,5
4 Motorische Bandarbeit	-	22,8
5 Sensorische Bandarbeit	-	-
6 Maschinenbedienung	-	-
7 Apparatebedienung	-	-
8 Steuerarbeit	-	-
9 Schaltarbeit	-	-
10 Maschinenführung	-	-
11 Apparateführung	-	-
12 Anlagenführung	-	-
13 Automatenführung	-	-
14 Anlagenkontrolle	-	-
15 Meßwartentätigkeit	-	-
nicht zuordenbar	-	-
Spezifische Qualifikationen auf niedrigem Niveau (2 - 7)	-	1,4
Spezifische Qualifikationen auf hohem Niveau (8 - 12)	-	-
Generelle Qualifikationen (13 - 15)	-	-

a) Es handelt sich um lediglich zwei Umstellungsfälle insgesamt.

einer starken Zunahme generalisierbarer Qualifikationen auf 35 %, die überhaupt erstmals an den neuen Anlagen auftreten (Tab. 2.11). Erfolgt die Umstellung auf die oberen Mechanisierungsstufen hingegen von einem mittleren Niveau aus, ergibt sich ein nahezu gegenläufiges Bild (Tab. 2.12). Die an den alten Anlagen absolut dominierenden hohen spezifischen Qualifikationen verschwinden bis auf einen unbedeutenden Restbestand von Maschinenführungstätigkeiten (9,5 %) und werden ersetzt durch unspezifische Qualifikationen, vor allem der Automatenkontrolle (37,5 %) und einfacher Handarbeit (27,6 %), während die generalisierbaren Qualifikationen (5,3 %) unbedeutend bleiben.

Die Veränderungen innerhalb der unteren Mechanisierungsstufen (1-4) (Tab. 2.13) finden beide bei Montageprozessen statt und berühren hohe spezifische und generalisierbare Qualifikationen nicht. Es findet lediglich eine Umschichtung von Handarbeit auf Bandarbeit statt. Diese technologische Konservativität gerade bei Montageprozessen scheint ein Ausdruck für die eingeschränkten Standardisierungsmöglichkeiten aufgrund häufiger Produktmodifikationen und Umstellungen in diesen Produktionsbereichen zu sein.

Der festgestellte Zusammenhang zwischen dem Ausgangsniveau der technischen Umstellung und der relativen Bedeutungsänderung hoher spezifischer Qualifikationen ist nicht zufällig, da, wie oben gezeigt, spezifische Komponenten auf mittleren Mechanisierungsniveaus dominieren, während sie auf höheren Mechanisierungsstufen weitgehend in unspezifische und generalisierbare Qualifikationen aufgelöst werden. Die in Tab. 2.11 beobachtete gleichzeitige Zunahme von hohen spezifischen und generalisierbaren Qualifikationen ergibt sich dann als Resultat der Übergänge von niedrigen auf mittlere Mechanisierungsstufen einerseits (Bedeutung der hohen spezifischen Qualifikationen) und von niedrigen auf hohe Niveaus andererseits (generelle Qualifikationen). In beiden Fällen reduziert sich dabei gegenüber den niedrigen Ausgangsniveaus der Anteil unspezifischer Tätigkeiten.

In der Aufspaltung nach Produktionsbereichen - Kern/Schumann unterscheiden nach dem Kriterium der den Produktionsprozessen zugrunde liegenden Arbeitsziele 7 Produktionsbereiche, von denen 4 in ihrer Untersuchung dargestellt werden: Stoffumwandelnde Prozesse, stoffverformende Prozesse, Montage- und Verpackungsprozesse - ergibt sich, daß spezifische Qualifikationen zwar generell im Verlauf der Rationalisierungsprozesse verdrängt werden, dies jedoch in unterschiedlichem Ausmaß (Tab. 2.14 - 2.17). Reduzieren sich spezifische Qualifikationsanforderungen auf hohem Niveau im stoffumwandelnden Bereich von ehemals 50 % um beinahe das Vierfache auf ca. 13 %, stellen sie im stoffverformenden Bereich auch nach der Umstellung immerhin noch 1/4 sämtlicher Tätigkeiten. Zugleich wird deutlich, daß das Haupteinsatzgebiet hoher spezifischer Qualifikationen an konventionellen Anlagen mit 70 % der stoffverformende Bereich ist, während unspezifische Qualifikationen hier nur 16 % ausmachen (im stoffumwandelnden Bereich jedoch immerhin 50,5 %).

Die Umstellung löst die hohen spezifischen Qualifikationen in den Produktionsbereichen in unterschiedlicher Richtung auf, was vor allem die Anteile unspezifischer Tätigkeiten im stoffumwandelnden und -verformenden Bereich nach der Umstellung im Vergleich zu vorher nahezu umkehrt. Verschwinden im ersteren unspezifische Tätigkeiten fast vollständig (Rest: 6,2 %) zugunsten generalisierbarer Qualifikationen (78 %) ¹⁾, so findet im stoffverformenden Bereich primär eine Umschichtung von spezifischen Qualifikationen auf höherem Niveau zu spezifischen Qualifikationen auf niedrigem Niveau statt (57 % nach der Umstellung). Der Anteil neu entstehender generalisierbarer Qualifika-

1) Die Angaben zum stoffumwandelnden Bereich vor und nach der Umstellung sind ungewichtete Durchschnittswerte, da ein Unternehmen, in dem allein 4 von 5 beobachteten Umstellungsfällen bei stoffumwandelnden Prozessen stattfanden, die absoluten Belegschaftszahlen an den untersuchten Anlagen nicht zur Veröffentlichung freigab.

tionen hält sich in Grenzen. Damit setzen sich im stoffverformenden Bereich offensichtlich eher allgemein dequalifizierende Tendenzen durch, während im stoffumwandelnden Bereich eher eine Qualifikationsanhebung stattgefunden hat.

Im Bereich der Montage und Verpackung (Tab. 2.16 u. 2.17) kommen hohe spezifische Qualifikationsanforderungen sowohl vor als auch nach den Umstellungen nicht vor, während generelle Qualifikationen in gewissem Umfang, vor allem im Verpackungsbereich, eine Rolle spielen.

Die im vorangehenden dargestellten Befunde zur Bedeutung und Entwicklung der einzelnen Qualifikationsgruppen beruhen auf der Adäquanz der Zuordnung der verschiedenen Arbeitsplatztypen zu den Gruppen der Tätigkeiten mit unspezifischen, spezifischen und generalisierbaren Qualifikationskomponenten. Anhand einiger Daten zur qualifikatorischen Vorbildung, Betriebszugehörigkeitsdauer und der Altersstruktur der Arbeitsplatzinhaber kann diese Eingruppierungsregel zusätzlich auf ihre Plausibilität hin überprüft werden. Hierbei muß allerdings vorab eine Einschränkung gemacht werden: Da Kern/Schumann die Arbeitskräfte in diesem Teil ihrer Untersuchung nur mehr nach ihrer aktuellen Arbeitssituation einstufen, also in der Regel entsprechend dem Arbeitsplatz, den sie nach der Umstellung innehatten, sind in den Angaben verzerrende Selektionseffekte zu vermuten, indem der Anteil besser qualifizierter und jüngerer Arbeitskräfte aufgrund der betrieblichen Umsetzungskriterien auf qualifizierteren Arbeitsplätzen überrepräsentiert sein dürfte. Kern und Schumann berichten, daß in 11 bzw. 8 von 16 Umstellungsfällen die Auswahlkriterien "abgeschlossene Berufsausbildung" und "keine hohe Altersgruppe" explizit oder faktisch relevant waren.¹⁾ Unter Berücksichtigung dieser Beschränkung läßt sich fol-

1) H. Kern, M. Schumann, Der soziale Prozeß bei technischen Umstellungen, Frankfurt 1972, S. 52 f.

Tabelle 2.14: Vergleich der Beschäftigungsstrukturen an den alten und neuen Anlagen im stoffumwandelnden Produktionsbereich nach Arbeitsplatztypen in v.H. (ungewichtete Werte)

Tätigkeitsbezeichnung	Alte Anlagen	Neue Anlagen
1 Handwerkliche Arbeit	-	-
2 Automatenkontrolle	-	-
3 Einfache Handarbeit	10,2	6,2
4 Motorische Handarbeit	-	-
5 Sensorische Handarbeit	-	-
6 Maschinenbedienung	-	-
7 Apparatebedienung	40,3	-
8 Steuerarbeit	5,5	-
9 Schalterarbeit	8,0	7,0
10 Maschinenführung	10,7	3,5
11 Apparateführung	1,3	-
12 Anlagenführung	24,0	2,7
13 Automatenführung	-	25,8
14 Anlagenkontrolle	-	7,0
15 Meßwartentätigkeit	-	45,2
nicht zuordenbar	-	2,7
Spezifische Qualifikationen auf niedrigem Niveau (2 - 7)	50,5	6,2
Spezifische Qualifikationen auf hohem Niveau (8 - 12)	49,5	13,2
Generelle Qualifikationen (13 - 15)	-	78,0

Tabelle 2.15: Vergleich der Beschäftigungsstrukturen an den alten und neuen Anlagen im stoffverformenden Produktionsbereich nach Arbeitsplatztypen in v.H.

Tätigkeitsbezeichnung	Alte Anlagen (N = 556)	Neue Anlagen (N = 428)
1 Handwerkliche Arbeit	12,2	-
2 Automatenkontrolle	-	16,6
3 Einfache Handarbeit	7,4	22,9
4 Motorische Bandarbeit	1,6	4,1
5 Sensorische Bandarbeit	-	2,9
6 Maschinenbedienung	6,8	10,2
7 Apparatebedienung	-	-
8 Steuerarbeit	8,6	8,7
9 Schaltarbeit	1,2	0,6
10 Maschinenführung	59,2	16,7
11 Apparateführung	-	-
12 Anlagenführung	0,7	-
13 Automatenführung	-	1,7
14 Anlagenkontrolle	-	15,1
15 Meßwartentätigkeit	0,7	1,4
nicht zuordenbar	1,1	-
Spezifische Qualifikationen auf niedrigem Niveau (2 - 7)	16,1	36,9
Spezifische Qualifikationen auf hohem Niveau (8 - 12)	69,7	26,0
Generelle Qualifikationen (13 - 15)	14,2	17,2

Tabelle 2.16: Vergleich der Beschäftigungsstrukturen an den alten und neuen Anlagen im Produktionsbereich der Montage nach Arbeitsplatztypen in v.H.

Tätigkeitsbezeichnung	Alte Anlagen (N = 134)	Neue Anlagen (N = 305)
1 Handwerkliche Arbeit	16,4	4,3
2 Automatenkontrolle	-	-
3 Einfache Handarbeit	83,6	11,5
4 Motorische Handarbeit	-	79,0
5 Sensorische Handarbeit	-	2,6
6 Maschinenbedienung	-	2,0
7 Apparatebedienung	-	-
8 Steuerarbeit	-	-
9 Schalterarbeit	-	-
10 Maschinenführung	-	-
11 Apparateführung	-	-
12 Anlagenführung	-	-
13 Automatenführung	-	-
14 Anlagenkontrolle	-	0,6
15 Meßwartentätigkeit	-	-
nicht zuordenbar	-	-
Spezifische Qualifikationen auf niedrigem Niveau (2 - 7)	83,6	95,1
Spezifische Qualifikationen auf hohem Niveau (8 - 12)	-	-
Generelle Qualifikationen (13 - 15)	-	1,6

Tabelle 2.17: Vergleich der Beschäftigungsstrukturen an den alten und neuen Anlagen im Produktionsbereich der Verpackung nach Arbeitsplatztypen in v.H. (ungewichtete Werte)

Tätigkeitsbezeichnung	Alte Anlagen	Neue Anlagen
1 Handwerkliche Arbeit	-	-
2 Automatenkontrolle	-	-
3 Einfache Handarbeit	55,0	11,0
4 Motorische Bandarbeit	50,	22,0
5 Sensorische Bandarbeit	-	11,0
6 Maschinenbedienung	-	11,0
7 Apparatebedienung	-	-
8 Steuerarbeit	-	-
9 Schaltarbeit	-	-
10 Maschinenführung	-	-
11 Apparateführung	-	-
12 Anlagenführung	-	-
13 Automatenführung	-	44,0
14 Anlagenkontrolle	-	-
15 Meßwartentätigkeit	-	-
nicht zuordenbar	-	-
Spezifische Qualifikationen auf niedrigem Niveau (2 - 7)	10 ,0	55,0
Spezifische Qualifikationen auf hohem Niveau (8 - 12)	-	-
Generelle Qualifikationen (13 - 15)	-	44,0

gendes feststellen:

(1) Die Daten beziehen sich auf sämtliche von den Umstellungsprozessen betroffenen Arbeitskräfte, also unter Einbeziehung der Umsetzungen in und aus dem Bereich der technischen Neuerungen. Neueinstellungen wurden aus Anlaß der Umstellungen nicht vorgenommen, Entlassungen fanden in keinem Fall, arbeitnehmerseitige Kündigungen nach Abfindungsangeboten nur in einem Betrieb statt.

(2) Die qualifikatorische Struktur der Vorbildung der Arbeitskräfte bestätigt weitgehend die erwarteten Zusammenhänge (Tab. 2.18). Arbeitnehmer auf Arbeitsplätzen mit hohen spezifischen Anforderungen weisen einen weit Überdurchschnittlichen Anteil von Personen mit langjähriger Erfahrung in einem Lehrberuf oder Quasi-Lehrberuf auf (34 %), der bei den unspezifischen und generellen Qualifikationen nur 9 % bzw. 5,8 % beträgt. Die während einer qualifizierten Tätigkeit erworbenen Erfahrungen scheinen den Mangel an einer abgeschlossenen Lehrausbildung (nur 49 % verfügen über eine abgeschlossene Lehrausbildung) weitgehend aufzuwiegen.

(3) Tätigkeiten mit generalisierbaren Qualifikationskomponenten in relevantem Umfang weisen ein durchschnittlich höheres Niveau der Allgemeinbildung auf. Während Inhaber unspezifischer Arbeitsplätze nur zu 4,4 % eine weiterführende Schulbildung aufweisen, sind es bei den Instandhaltern und den Tätigkeiten mit generalisierbaren Qualifikationen 12,8 % bzw. 7,7 %. Dies könnte als Effekt der in Prozessen formalisierter Ausbildung angelegten höheren Generalisierungsfähigkeit der vermittelten Qualifikationen interpretiert werden. In die gleiche Richtungweisend, scheinen die Prozesse von Erfahrungslernen, sobald generelle Qualifikationsanforderungen gestellt werden, in zunehmendem Maße defizient zu werden und den Einbau stärker formalisierter Ausbildungsschritte in Form berufsrelevanter

Tabelle 2.18: Struktur der qualifikatorischen Vorbildung der Instandhalter und der von den Umstellungsprozessen betroffenen Arbeiter nach zusammengefaßten Arbeitsplatztypen

Ausbildungsart	Arbeitsplätze mit unspezifi- fischen Qua- lifikations- anforderungen in v.H.	Arbeitsplätze mit spezifi- schen Quali- fikationsan- forderungen in v.H.	Arbeitsplätze mit general- len Qualifi- kationsanfor- derungen in v.H.	Instand- halter in v.H.
Sonderschule	1,0	2,0	1,0	0,7
Volksschule	94,6	92,0	91,3	86,5
Mittlere Reife oder weiterfüh- rende Schule	4,4	6,0	7,7	12,8
Zusammen	100	100	100	100
Abgeschlossene Lehrausbildung	61,6	49,0	52,5	47,6
Langjährige Er- fahrung in einem Lehrberuf oder einer qualifi- zierten Tätig- keit	9,0	34,0	5,0	2,4
Ohne abgeschlos- sene Lehre	30,4	17,1	41,7	-
Zusammen	100	100	100	100
Sonstige arbeits- und berufsrele- vante Kurse und Schulungen	0,0	0,0	18,0	25,6
Anzahl insgesamt	335	154	100	156

a) Quelle: Sämtliche Angaben in den Tabellen 2.18 - 2.21 sind eigene Berechnungen nach H. Kern, M. Schumann, Industriearbeit, a.a.O., Teil II, S. 138 ff.

Kurse und Schulungen zu verlangen, die bei den Arbeitsplätzen mit generalisierbaren Qualifikationen und den Instandhaltern jeweils 18 % bzw. 26 % der Beschäftigten durchlaufen haben, während es bei den unspezifischen und spezifischen Tätigkeiten nur 7 % bis 8 % waren.

(4) Auffallend ist, daß 61 % der in unspezifischen Tätigkeiten Beschäftigten über eine abgeschlossene Lehrausbildung verfügen, jedoch nur 52 % bei den Tätigkeiten mit generalisierbaren Qualifikationen, bei denen 42 % entweder keine Lehre begonnen oder diese vorzeitig abgebrochen haben. Dies scheint der Hypothese zu widersprechen, daß Lehrausbildungen in relevantem Umfang generelle Qualifikationen zu erzeugen vermögen, die dann von den Betrieben zur Minderung der Kosten für die Ausbildung entsprechender Qualifikationskomponenten während langer unsystematischer Prozesse von Erfahrungslernen genutzt werden können. Der Unterschied erklärt sich jedoch in diesem Fall aus der besonderen Struktur der Mechanisierungsübergänge in den untersuchten Betrieben. So traten Tätigkeiten mit einer handwerklichen Lehrausbildung vor allem an den Arbeitsplätzen in den Montagebereichen auf (Tab. 2.16), die dann durch die Umstellung auf Bandarbeit in unspezifische Tätigkeiten transformiert wurden. Entsprechend machen ehemalige Handwerker über 15 % der jetzigen Beschäftigten in unspezifischen Tätigkeiten aus (Tab. 2.19). Zum anderen beeinflusst selbstverständlich die im Betrieb vor der Umstellung vorhandene Arbeitskräftestruktur die Qualifikationszusammensetzung an den neuen Arbeitsplätzen bei ausschließlich interner Rekrutierung. Da Tätigkeiten mit generellen Qualifikationen vornehmlich auf den höheren Mechanisierungsstufen (7 und 8) auftreten, das Ausgangsniveau dieser Mechanisierungssprünge jedoch in 6 von 10 Umstellungsfällen innerhalb der Mechanisierungsstufen 1-3 liegt, muß der dort beobachtete sehr hohe Anteil unspezifischer Tätigkeiten (vgl. Tab. 2.9) die Rekrutierung für die neuen Arbeits-

Tabelle 2.19: Rekrutierungsströme für verschiedene Arbeitsplatztypen im Verlauf der Umstellungsprozesse

Arbeitssituation vor der Umstellung	Arbeitssituation nach der Umstellung			
	Arbeitsplätze mit unspezifischen Anforderungen in v.H.	Arbeitsplätze mit spezifischen Anforderungen in v.H.	Arbeitsplätze mit generellen Anforderungen in v.H.	Automatenkontrolle in v.H.
Handwerkliche Arbeit	15,4	.	-	.
Arbeitsplätze mit unspezifischen Anforderungen	.	.	35,6	.
Arbeitsplätze mit spezifischen Anforderungen	.	.	64,4	42,0

Zeichenerklärung:

- . = Angabe nicht möglich
- = Null; nichts vorhanden

Tabelle 2.20: Verteilung der Instandhalter und der von den Umstellungsprozessen betroffenen Arbeiter nach Betriebszugehörigkeitsdauerklassen in v.H.

Betriebszugehörigkeitsdauer	Arbeitsplätze mit unspezifischen Anforderungen		Arbeitsplätze mit spezifischen Anforderungen	Arbeitsplätze mit generellen Anforderungen	Instandhalter
	Automatenkontrolle	Übrige			
Jahre					
unter 1	-	4, -	-	0,5	-
1 - 2	-	4, -	8,1	3,7	9,8
2 - 3	-	3,0	8,1	3,3	8,1
3 - 4	-	1,0	3,3	3,8	8,8
4 - 6	-	6,0	3,0	3,7	8,8
6 - 9	14,0	30,0	12,0	28,3	27,3
Über 9	86,0	52,0	66,0	57,0	37,1
	57,1				
unter 6	-	18,0	22,1	15,1	35,0

plätze beeinflussen.

(5) Wie erwartet ist der Anteil der Beschäftigten mit einer hohen Betriebszugehörigkeitsdauer (mehr als 9 Jahre) bei den spezifischen Tätigkeiten auf hohem Niveau mit 66 % am höchsten, während er für die restlichen Produktionsarbeiten etwa 57 % und für die Instandhalter nur mehr 35 % beträgt (Tab. 2.20). Die Unterschiede treten noch deutlicher hervor, wenn man die verzerrenden Einflüsse der Umsetzungen zumindest teilweise bei den unspezifischen Tätigkeiten eliminiert, indem man die Gruppe der Automatenkontrollleute, die sich zu 42 % aus ehemaligen Maschinenführern rekrutieren, und die sämtlich eine Betriebszugehörigkeitsdauer von über 6 Jahren besitzen, gesondert ausweist. Der Beschäftigtenanteil mit hoher Betriebszugehörigkeit reduziert sich dann bei den unspezifischen Tätigkeiten auf 52 %. Könnten noch weitere Umsetzungsfälle von Beschäftigten auf ehemals spezifischen Arbeitsplätzen herausgenommen werden, dürfte sich dieser Anteilswert bei den unspezifischen Tätigkeiten noch weiter reduzieren. Hierauf weist auch die ausgeprägte Polarisierung der Betriebszugehörigkeitsdauer bei den Tätigkeiten mit hohen spezifischen Anforderungen hin, wonach lediglich 12 % der Beschäftigten eine mittlere BZD von 6-9 Jahren aufweisen (restliche Produktionsarbeiten 28 % - 30 %), während 22 % weniger als 6 Jahre, 16 % sogar erst weniger als 3 Jahre (dies sind die jeweils höchsten Werte bei den Produktionsarbeitern) und 66 % länger als 9 Jahre im Betrieb beschäftigt sind. Dies könnte ein Indiz dafür sein, daß die Umsetzungsprozesse die Arbeitskräfte mit spezifischen Tätigkeiten auf hohem Niveau in Abhängigkeit von ihrer bisherigen Betriebszugehörigkeitsdauer unterschiedlich erfassen, indem die Arbeitskräfte mit langer Betriebszugehörigkeitsdauer eher die Chance haben, wiederum auf einen Arbeitsplatz mit hohen spezifischen Qualifikationsanforderungen versetzt zu werden, während Arbeitskräfte mit mittlerer Betriebszugehörigkeits-

dauer entweder auf Arbeitsplätze mit generalisierbaren Qualifikationen oder in unspezifische Tätigkeiten umgesetzt werden, je nach dem bei ihnen vermuteten Potential an vorhandener Bereitschaft und Fähigkeit, sich in eine neue Arbeitssituation mit relativ hohen Anforderungen an Qualifikation und Verantwortung einzuarbeiten. Auftretende Engpässe bei der Besetzung neu entstehender Arbeitsplätze mit hohen spezifischen Anforderungen werden dann durch relativ junge, erst kurz im Betrieb beschäftigte Arbeitskräfte auf den unteren Stufen der Arbeitsplatzhierarchie aufgefangen.

(6) Diesem beschriebenen Verlaufsmuster bei Umsetzungen entspricht auch die resultierende Altersstruktur der Tätigkeitstypen in etwa (Tab. 2.21). Der Anteil junger Arbeitskräfte (unter 25 Jahren) ist bei den spezifischen Tätigkeiten mit 9 % sogar noch etwas höher als bei den unspezifischen Tätigkeiten, und wird mit 27 % nur von den Instandhaltern übertroffen, während der entsprechende Anteil mit knapp 4 % bei den Tätigkeiten mit generalisierbaren Qualifikationen am niedrigsten ist. Dem entspricht, daß die Präferenz mittlerer Altersgruppen bei den Tätigkeiten mit generellen Qualifikationen mit 55 % am ausgeprägtesten zu erkennen ist, während die Altersgruppen über 55 Jahre bei ihnen und besonders auch bei den Instandhaltern mit 4,6 % bzw. 1 % deutlich unterrepräsentiert sind. Demgegenüber steigt der Anteil der über 55-jährigen bei den unspezifischen Tätigkeiten auf fast 10 % an.

Der hohe Anteil junger und zu 35 % erst verhältnismäßig kurz (weniger als 6 Jahre) im Betrieb beschäftigter Instandhalter deutet darauf hin, daß der Zuwachs an Instandhaltungspersonal zum Überwiegenden Teil am externen Arbeitsmarkt befriedigt worden sein dürfte, und sich somit nur sehr begrenzte Aufstiegskanäle für Produktionsarbeiter in den Instandhaltungssektor im Verlauf der Umstellungsprozesse ergeben haben.

Tabelle 2.21: Verteilung der Instandhalter und der Arbeiter nach zusammengefaßten Arbeitsplatztypen auf Altersklassen in J.-.

Alters- klasse Jahre	Arbeitsplätze mit unspezi- fischen An- forderungen	Arbeitsplätze mit spezifi- schen Anfor- derungen	Arbeitsplätze mit generel- len Anfor- derungen	Instand- halter
unter 21	1,7	1,1	-	2,7
21 - 25	7,1	5,0	3,7	17,9
26 - 30	17,1	15,1	16,3	38,4
31 - 35	13,4	11,1	11,2	35,7
36 - 40	14,3	21,1	21,7	48,6
41 - 45	11,2	12,1	14,1	37,4
46 - 50	8,1	9,1	8,1	-
51 - 55	6,1	8,1	6,1	19,2
56 - 60	5,1	6,1	4,1	15,2
über 61	4,1	2,1	1,5	-
Zusammen	100	100	100	100
unter 25	18,8	10,1	3,7	20,6
31 - 40	40,4	54,1	54,8	41,3
über 55	12,1	10,1	4,1	15,2
Anzahl ins- gesamt	335	154	180	136

2.3.3. Zusammenfassung der Analyse der Untersuchungen zur Qualifikationsentwicklung in den 60er Jahren

(1) Die Vermittlung hoher spezifischer Qualifikationen durch Prozesse von Erfahrungslernen stellt generell in all den Wirtschaftsbereichen eine Notwendigkeit dar, die auf keine einschlägigen oder ersatzweise zu verwendenden Ausbildungsberufe zurückgreifen können und die trotzdem ihren Bedarf an Nachwuchskräften durch Rekrutierung junger Arbeitskräfte decken müssen. Zweitens sind all jene Bereiche auf Erfahrungslernen angewiesen, die auch bei Vorhandensein einschlägiger Ausbildungsrichtungen entweder kein ausreichendes Bewerberangebot anziehen können oder deren Ausbildungsintensität aufgrund bestimmter produktionsstruktureller Bedingungen niedrig ist, und die deshalb neuen Arbeitskräften die Möglichkeit geben müssen, aufbauend auf bereits vorhandenen fachlichen Qualifikationen, spezifische Anlagen- und Verfahrenskenntnisse zu erwerben. Erfahrungslernen stellt somit in weiten Beschäftigungsbereichen in jedem Fall einen unverzichtbaren Bestandteil betrieblicher Qualifizierungsleistungen dar, dessen Existenz sich allein schon aus der stets anzutreffenden quantitativen und qualitativen Diskrepanz zwischen der Vermittlung fachlicher Qualifikationen im beruflichen Ausbildungssystem und dem raschen Wandel der betrieblichen Qualifikationsnachfrage mit den daraus resultierenden Mobilitätsprozessen ergibt.¹⁾

(2) Dies vorausgesetzt, ergab die Qualifikationsanalyse für die 60er Jahre einen relativ hohen Anteil spezifischer Qualifikationen an konventionellen Anlagen, vor allem in den stoffverformenden Produktionsbereichen, so daß von einem relevanten betrieblichen Interesse an der Sicherung spezifischer Humankapitalinvestitionen ausgegangen werden kann. Entgegen den Annahmen von Lutz scheinen jedoch die in dieser Zeit stattfindenden Rationalisierungs- und Mechanis-

1) Vgl. H. Hofbauer, Strukturdiskrepanzen zwischen Bildungs- und Beschäftigungssystem im Bereich der betrieblichen Berufsausbildung für Facharbeiterberufe, in: MittAB 2/1977.

sierungsprozesse nicht zu einer Zunahme hoher spezifischer Qualifikationen geführt zu haben, sondern im Gegenteil zu deren teilweiser Auflösung in relativ unspezifische Qualifikationen und einen (geringeren) Anteil von Tätigkeiten mit generalisierbaren Qualifikationskomponenten. Die Zunahme generalisierbarer Qualifikationen konzentriert sich dabei vor allem auf den stoffumwandelnden Bereich. Innerhalb des beruflichen Tätigkeitssektors verlagert sich die Bedeutung handwerklicher Arbeit auf Instandhaltungstätigkeiten.

(3) Kann somit aufgrund der hier verwandten Daten die These von Lutz über eine zunehmende Spezifizierung von Qualifikationsanforderungen im Gefolge tiefgreifender Rationalisierungsprozesse während der 60er Jahre nicht bestätigt werden, so müssen die Konsequenzen dieser Entwicklung für Erhalt und Aufbau interner Arbeitsmärkte dennoch ambivalent eingeschätzt werden. Zum einen werden in allen Fallstudien zum technischen Wandel stets nur technische Neuerungen ab einer bestimmten "Wahrnehmungsschwelle" einbezogen, indem kleinere, vornehmlich arbeitsorganisatorische Umstellungen von den betrieblichen Informationsträgern selbst nicht als technische Neuerungen interpretiert, ihr möglicher Einfluß auf die Qualifikationsentwicklung in den Untersuchungen somit auch nicht erfaßt werden kann. Zum anderen haben die geschilderten Qualifikationsumschichtungen unterschiedliche Auswirkungen auf Art und Höhe betrieblicher Humankapitalinvestitionen, je nach der zur Anwendung kommenden Ausbildungsform bei Tätigkeiten mit generalisierbaren Qualifikationskomponenten. In den bei Kern und Schumann referierten Umstellungsfällen erfolgt die Rekrutierung auf die neuen qualifizierten Arbeitsplätze ausschließlich innerbetrieblich, wobei die empirischen Einweisungsverfahren durch stärker formalisierte, von den Betrieben veranstaltete Kurse unterstützt werden müssen. Die sowohl hieraus als auch aus den notwendig langen An-

lernzeiten bei der ansatzweisen Vermittlung genereller Qualifikationskomponenten mittels unsystematischer Darbietung empirischer Lernanreize resultierenden Kosten konnten von den Betrieben nicht auf andere Instanzen abgewälzt werden. Entsprechend hoch dürfte ihr Interesse an der Betriebsbindung dieser qualifizierten Arbeitskräfte sein. Dies erklärt auch den hohen Anteil von Beschäftigten mit langer Betriebszugehörigkeitsdauer in dieser Arbeitskräftegruppe.

Eine Notwendigkeit, die Kosten für die Vermittlung genereller Qualifikationskomponenten selbst zu übernehmen, besteht für die Betriebe jedoch nur solange, als der Bedarf an den entsprechenden Qualifikationstypen lediglich punktuell, auf einige technologisch fortgeschrittenere Bereiche begrenzt, auftritt. Bei zunehmender Verbreitung der Nachfrage nach derartigen Qualifikationen und eventuell begleitender höherer Standardisierung der empirischen Komponenten der korrespondierenden Arbeitsplätze, wäre eine Verlagerung der Vermittlungsleistungen genereller Qualifikationsbestandteile auf überbetriebliche Instanzen formalisierter Ausbildung inhaltlich sinnvoll und ökonomisch rentabel. Der Betrieb hätte dann im wesentlichen nur mehr die Anwendung der erworbenen generellen Qualifikation auf die spezifische technische und organisatorische Produktionsstruktur sicherzustellen. Entsprechend würde sich der Umfang der von ihm zu verausgabenden Humankapitalinvestitionen vermindern.

(4) Neben diesen allgemeinen ökonomischen Rentabilitätsüberlegungen dürften jedoch noch weitere Faktoren auf eine zunehmende Auslagerung der Vermittlung genereller Qualifikationen aus der unmittelbaren Produktionsarbeit hinwirken, indem verschiedene Funktionsbedingungen von Erfahrungslernen gerade an den Arbeitsplätzen mit höheren generellen Qualifikationsanforderungen tendenziell aufgehoben werden.¹⁾

1) Vgl. oben S. 51 ff.

Dies betrifft vor allem die organisatorischen Voraussetzungen dieser Qualifizierungsform. Indem beim Erfahrungslernen Qualifizierung und Produktionsarbeit nicht getrennt sind, der Erwerb der Qualifikationen vielmehr im Verlauf von trial-and-error-Prozessen durch Imitation und Betreuung durch erfahrene Arbeitskollegen gesteuert wird, setzt ihr Funktionieren eine ausreichende personelle Dichte und die Tolerierbarkeit von Fehlern beim Probehandeln voraus. Gerade diese Voraussetzungen sind bei den Tätigkeiten mit generellen Qualifikationsanforderungen jedoch immer weniger vorhanden. Die Vermeidung fehlerhaften Verhaltens erhält bei diesen Tätigkeiten zunehmend zentrale Bedeutung. Die mit wachsendem Umfang, Komplexität und Interdependenz der Anlagen schnell ansteigenden Kosten für Stillstandzeiten und Reparaturen lassen die Notwendigkeit der Fehlervermeidung schärfer hervortreten. Zugleich wird jedoch das Auffangen von Fehlern durch qualifiziertere Arbeitskräfte bei reduzierter Anlagenbesetzung und eingeschränkten Spielräumen an nicht gebundener Arbeitszeit im Gefolge der Rationalisierungsprozesse schwieriger.¹⁾ Hinzukommt die zunehmende Intransparenz der technischen Ausstattung moderner Industrieanlagen und ihres Funktionierens, die dem auf visuelle Beobachtung angewiesenen Erfahrungslernen notwendige Grenzen setzt.

Eben dieser Problemsituation scheinen sich in den 60er und 70er Jahren Betriebe der Hüttenindustrie und der Chemischen Industrie gegenübersehen zu haben. Den Widerspruch zwischen steigenden generellen Qualifikationsanforderungen und der begrenzten Kapazität von Erfahrungslernen zu ihrer Erzeugung lösten sie durch den Rückgriff auf bereits seit ein bis zwei Jahrzehnten formal existierende Ausbildungsberufe des Hütten- und Chemiefacharbeiters, in denen jedoch, solange der Bedarf an spezifischen Qualifikationen in aus-

1) Vgl. O. Mickler u.a., Technik, a.a.O., S. 321 ff.

reichendem Umfang durch die traditionellen Strukturen von Erfahrungslernen bereitgestellt werden konnte, bislang kaum Nachwuchskräfte ausgebildet worden waren.¹⁾

(5) Zusammengefaßt ergibt sich somit für die 60er Jahre zwar eine hohe Verbreitung spezifischer Qualifikationen auf hohem Niveau, deren Bedeutung jedoch im Verlauf von Rationalisierungsprozessen eher zu sinken als zu steigen scheint. Allerdings kann von dieser Entwicklung einer relativen Abnahme spezifischer Qualifikationen nicht unmittelbar auf einen dementsprechenden Bedeutungsverlust betrieblicher Humankapitalüberlegungen geschlossen werden, da zumindest solange, als die im Verlauf der Rationalisierungsprozesse neu entstandenen generellen Qualifikationsanforderungen nur punktuell auftreten, die Betriebe die Vermittlung auch genereller Qualifikationen mit Übernehmen müssen, der Zusammenhang zwischen dem Grad der Spezifität der Qualifikation und betrieblichen Investitionen in Humankapital somit zeitweise unterbrochen ist. Je nachdem, welche institutionelle Lösungsform für diese neu auftretenden Qualifikationsprobleme gefunden wird, variiert die Bedeutung betrieblicher Humankapitalinvestitionen für die Erklärung des Aufbaus und Erhalts betriebsinterner Arbeitsmarktstrukturen.

1) Vgl. die Fallstudie von Drexel/Nuber, a.a.O.

3. Ansätze zur Erklärung betriebsinterner Arbeitsmärkte, die ihren Ausgangspunkt in der Bewältigung spezifischer betrieblicher Problemlagen des Arbeitstausches haben

3.1. Vorbemerkung

Bisher standen mit dem humankapitaltheoretischen Segmentationsansatz und seinen Modifikationen Probleme der Verfügbarkeit spezifisch qualifizierter Arbeitskräfte bei der Erklärung interner Arbeitsmarktstrukturen im Mittelpunkt. Diese Beschränkung soll nunmehr aufgegeben und Ansätze vorgestellt werden, die verstärkt die Nutzungsproblematik von Arbeitskraftangeboten bei der Erklärung von Arbeitsmarktsegmentation betonen. Damit wird die theoretische Perspektive um die Kategorie des Arbeitstausches in ihren beiden Aspekten der Herstellung der Verfügung über ausreichend qualifizierte Arbeitskraftangebote und der Transformation von Arbeitskraft in konkret nützliche Arbeit im Rahmen des Produktionsprozesses erweitert.

(1) Die Herstellung der Verfügung über Arbeitskraft geschieht durch die Vermittlung von **Arbeitsverträgen** am Markt. Die Ausschöpfung vorhandener Nutzungspotentiale erfolgt demgegenüber erst nachgelagert während des Vorganges der Produktion. Beide Prozesse bilden die Grundlage des Tausches von Arbeitsleistung gegen Lohn. Die Diskussion betrieblicher Interessen muß somit, soll sie sowohl die Verfügungs- als auch die Nutzungsproblematik von Arbeitskraftangeboten einbeziehen, von einem derart umfassenden Verständnis des Arbeitstausches her vorgenommen werden.

In der soziologischen Literatur existieren bisher nur vereinzelt Modelle zur theoretischen Bestimmung von Tauschaktivität-

ten am Arbeitsmarkt. Hinsichtlich der hier interessierenden Fragestellung weisen sie zudem allesamt bestimmte Mängel auf, die eine direkte Übertragung auf unseren Zusammenhang nicht möglich machen.

Insbesondere müßten die Ansätze in der Lage sein, Zusammenhänge zwischen spezifischen Merkmalen von Tauschsituationen am Arbeitsmarkt und Arbeitsmarktstrukturen herzustellen. Nun versuchen zwar die aushandlungstheoretischen Ansätze z.B. von Beck/Brater¹⁾ und Rubery²⁾ Fragen nach der Arbeitsmarktstruktur in ihre strategischen Konzepte einzubeziehen, eine Erklärung empirisch vorfindbarer Strukturen erreichen sie jedoch nicht.

So gilt etwa eine besondere Organisation der Arbeitsmarktstruktur als Kompromißform zwischen Anbieter- und Nachfragerinteressen. Anbieterstrategien zielen dabei primär auf eine Reduktion der Konkurrenz am Arbeitsmarkt und auf den Aufbau von Eigenkontrolle im Bereich der Produktion ab, um sich eine möglichst günstige Aushandlungsposition zu sichern, während Nachfragerstrategien primär auf eine hohe Austauschbarkeit der Arbeitskraftangebote und die Verhinderung von Autonomie im Produktionsprozeß wegen des dadurch erwarteten lohn-senkenden Effekts gerichtet sind. Segmentation wäre in diesem Fall vor allem Ergebnis von Anbieterstrategien, die auf den Aufbau geschützter Beschäftigungsbereiche abzielen. Die Möglichkeit, derartige Bereiche gegenüber Nachfragerinteressen durchzusetzen, gilt hierbei als wesentlich bedingt durch den Grad an Exklusivität der erworbenen Qualifikation, die den Einsatz bestimmter Strategien der Konkurrenzreduktion erleichtert. Die konkrete Form von Segmentation ergibt sich dann in einer Situation relativen Machtgleichgewichts zwischen den Marktkontrahenten. Wie diese Form jedoch jeweils beschaffen

-
- 1) Vgl. U. Beck, M. Brater, Berufliche Arbeitsteilung und soziale Ungleichheit, Frankfurt 1978, insbesondere S. 200 ff.
 - 2) Vgl. J. Rubery, Structured labour markets, worker organisation and low pay, in: Cambridge Journal of Economics 2/1978, sowie die arbeitshistorische Studie von W. Lazonick, Industrial Relations and technical change, in: Cambridge Journal of Economics 3/1979.

ist, darüber können die Ansätze von Beck/Brater und Rubery keine Aussagen machen.

(2) Meines Erachtens liegt dieser Mangel an strukturellen Aus-
sagemöglichkeiten darin begründet, daß diese Ansätze versuchen,
einen "direkten" Zugang zum Problem der Tauschaktivitäten am
Arbeitsmarkt zu finden. Unter einem direkten Zugang verstehe
ich hier, daß sie lediglich Interessenstrukturen von Anbietern
und Nachfragern einander gegenüberstellen, ohne zugleich An-
gaben über die Verteilung struktureller Machtressourcen zwi-
schen den Marktkontrahenten zu enthalten. Werden derartige
Hypothesen unterlassen, weil man entweder von der Annahme der
Gleichgewichtigkeit der Machtpotentiale der Kontrahenten aus-
geht, oder weil strukturelle Fragen nicht im Mittelpunkt des
eigenen Interesses stehen, dann erscheint das Ergebnis der
Aushandlungsprozesse am Arbeitsmarkt konsequenterweise als nur
mehr empirisch und von Situation zu Situation wechselnd bestimm-

Wenn hier ein "indirekter" Zugang zu den Tauschproblemen am
Arbeitsmarkt gewählt wird, so wird damit explizit von struk-
turellen Machtasymmetrien zwischen Anbietern und Nachfragern
am Arbeitsmarkt ausgegangen. Als Prämisse wird postuliert,
daß die konkrete Form der Arbeitsmarktstruktur, auf lange
Zeiträume hin, durch die Interessen der Anbieter und Nachfrager
das bedeutet jedoch nicht, daß Anbieterinteressen und Anbie-
terstrategien keinen Einfluß auf die Gestaltung von Arbeits-
marktstruktur hätten. Ein solcher Einfluß ergibt sich immer
dann, wenn die Indifferenz des Nachfragerinteresses gegenüber
der strukturellen Ausgestaltung bestimmter Arbeitsmarktpro-
zesse den Anbietergruppen entsprechende Handlungsspielräume
offenläßt. Ebenso müssen, auch unter der Annahme struktureller
Machtasymmetrie, Anbieterinteressen teilweise in der For-
mulierung von Nachfragerstrategien aufgegriffen werden. Dies
folgt aus der Tatsache, daß die Anbieterseite am Arbeitsmarkt
und im Produktionsprozeß in jedem Fall über ein erhebliches
Störpotential verfügt, das nur dann im betrieblichen Interesse

neutralisiert werden kann, wenn entweder die Nachfrager sich entsprechende Kontrollmittel beschaffen können, die dann jedoch wiederum die Form der Arbeitsmarktorganisation beeinflussen werden, oder wenn die Nachfrager entsprechende Zugeständnisse an Anbieterinteressen machen.

(3) Die im folgenden zu diskutierenden radikal- und vertrags-theoretischen Segmentationsansätze gehen von einem dementsprechenden "indirekten" Zugang zum Problem der Struktur von Tauschverhältnissen am Arbeitsmarkt aus. Gefragt wird danach, inwiefern das Tauschverhältnis Eigenheiten aufweist, die Ausprägungen von Arbeitsmarktprozessen und -strukturen miterkennen können. Ausgehend von einer Bestimmung der Merkmale der Tauschbeziehung am Arbeitsmarkt, versuchen diese Ansätze hieraus resultierende betriebliche Problemlagen abzuleiten. Die institutionelle Bewältigung dieser besonderen Problemlagen des Arbeitstausches durch den Betrieb stellt dann - so die in beiden Ansätzen vertretene These - den Auslöser für den Aufbau und Erhalt betrieblicher Teilarbeitsmarktstrukturen dar.

(4) Generell gelten als Besonderheiten des Arbeitstausches:¹⁾

a) Das Merkmal der einseitigen Unbestimmtheit von Arbeitsverträgen

Auf dem Gütermarkt wird der Tauschakt durch das Institut des Kaufvertrags reguliert. Im Kaufvertrag werden alle Einzelheiten des Tausches festgesetzt, insbesondere die Relation von Leistung und Gegenleistung.

Arbeitsverträge schaffen kein vergleichbares Maß an Eindeutigkeit. Die Leistungen der Marktkontrahenten werden mit unterschiedlichem Genauigkeitsgrad fixiert. Zwar wird die Leistung des Beschäftigten - das Entgelt - relativ exakt festgelegt, eine entsprechende Fixierung der Gegen-

1) Vgl. zum folgenden H. Gintis, The Nature of Labor Exchange and the Theory of Capitalist Production, in: Radical Review of Political Economy, Vol. 8, 1976.

leistung des Arbeitnehmers unterbleibt jedoch. Damit kommt ein hohes Maß an Unbestimmtheit in die Beziehungen der Marktpartner zueinander. Im Rahmen des Arbeitsvertrages verpflichtet sich der Verkäufer nur, Arbeitsaufgaben einer bestimmten, durch eine Arbeitsplatzbezeichnung oder sonstiges, umschriebenen Art in einem Betrieb innerhalb festgelegter Zeiten zu verrichten.

b) Das Problem der Identität der Ware Arbeitskraft und der Person des Arbeitenden

Kaufverträge auf Gütermärkten regeln die Übertragung von Eigentums- und Nutzungsrechten. Ihre soziale Funktion besteht in der friedensstiftenden Abgrenzung der Eigentumsrechte auf eine bestimmte Ware, so daß die Verfügungsbereiche der Kontrahenten definitiv gegeneinander abgesteckt sind. Der Verkäufer verliert jede physische und rechtliche Verfügungsgewalt über die verkaufte Sache. Sozial werden damit disjunkte Teilmengen von Personen geschaffen, mit und ohne Besitzrechte hinsichtlich einer bestimmten Ware. Demgegenüber erzeugt der Arbeitsvertrag keinen eindeutigen Wechsel der Dispositionsbereiche. Zwar werden dem Käufer gewisse Nutzungsrechte übertragen, deren Ausübung im Arbeitsprozeß ist jedoch nicht unabhängig vom Verkäufer zu gestalten. In Anlehnung an Weise u.a. lassen sich folgende Eigentumsrechte unterscheiden:¹⁾

- a) Das Recht, ein Gut zu gebrauchen;
- b) das Recht, Erträge aus diesem Gut zu ziehen;
- c) das Recht, die Form und Substanz des Gutes zu verändern;
- d) das Recht, das Gut an andere Käufer zu übertragen.

Erlauben Güterkaufverträge im Normalfall im Rahmen gewisser sozialer Einschränkungen die unbeschränkte Wahrnehmung dieser Rechte, so ist ihre Ausübung im Falle von Arbeitsverträgen entweder an die Kooperation des Arbeitsanbieters gebunden oder gänzlich ausgeschlossen (Rechtsart d). Innerhalb des Arbeitsvertrages entsteht ein faktisches Doppeleigentum an der verkauften Ware Arbeitskraft. Die Realisierung von Gebrauchswerten im Produktionsprozeß ist durch diese doppelte Verfügungs-

1) Vgl. P. Weise u.a., Neue Mikroökonomie, Würzburg 1979, S. 131.

gewalt charakterisiert und stellt die Grundlage des betrieblichen Problems der Kontrolle der Arbeitsleistung dar.

(5) In der vertragstheoretischen Literatur wird das Merkmal der Unbestimmtheit von Arbeitsverträgen primär als Folge informationeller Beschränkungen der Wirtschaftssubjekte interpretiert. Die konkreten betrieblichen Bedingungen, wie Auftragslage, technologische Struktur, Kooperationsbeziehungen etc. sind einem dauernden Wandel unterworfen, der eine in die Zukunft gerichtete Ausgestaltung der Arbeitsverträge im Sinne einer Festlegung geforderter Leistungsarten nicht zuläßt. Die konkrete betriebliche Form der Lösung dieses Unsicherheitsproblems wird in dem in Kapitel 3.3. dargestellten Ansatz zum Ausgangspunkt der Erklärung verschiedener Arbeitsmarktformen gemacht.

Obwohl diese Einteilung nicht ohne eine gewisse Willkür ist - so spielt auch im radikaltheoretischen Ansatz das Problem der Vorhersehbarkeit von Nachfrageschwankungen eine gewisse Rolle, und im Vertragsansatz kommt dem Problem der Kontrolle des Anbieterverhaltens eine zentrale Rolle zu - läßt sich die in Kapitel 3.2. vorzustellende radikaltheoretische Argumentation demgegenüber eher dem zweiten Problemaspekt des Tauschverhältnisses am Arbeitsmarkt zuordnen, der Nicht-Trennbarkeit von Arbeitsvermögen als Ware von der Person des Arbeitenden. Damit tritt die betriebliche Nutzungsproblematik von Arbeitskraft in den Mittelpunkt.

3.2. Die radikaltheoretische Begründung betrieblicher Teil- arbeitsmarktstrukturen

Da der radikaltheoretische Ansatz in verschiedenen Modifikationen vorliegt, die hier nicht alle behandelt werden können,¹⁾ werde ich zur Straffung der Argumentation hauptsächlich auf die von Edwards (1975, 1979)²⁾ entwickelte Konzeption eingehen.

3.2.1. Der Zusammenhang zwischen den industriellen Arbeits- beziehungen und unterschiedlichen Kontrollorganisa- tionen des betrieblichen Produktionsprozesses

Unter Bedingungen des "entwickelten Warentausches"³⁾ findet der Äquivalententausch auf dem Arbeitsmarkt als Tausch von Arbeitskraft gegen Lohn statt. Wie jede andere Ware besitzt auch die Arbeitskraft einen Tausch- und einen Gebrauchswert. Bestimmt sich der Gebrauchswert der Arbeitskraft nach Marx wie bei jeder anderen Ware durch die zu ihrer Reproduktion notwendige Arbeitszeit,⁴⁾ so unterscheidet sich der Gebrauchswert der Arbeitskraft grundlegend von dem anderer Waren. Stellt der Gebrauchswert einer Ware unter Bedingungen des Tausches auf Gütermärkten ein konkret nützliches, direkt kon-

1) Vgl. zur radikaltheoretischen Argumentation insgesamt 3. Bluestone u.a., *Low Wages and the Working Poor*, Ann Arbor 1973, M. Reich, D.M. Gordon, R.C. Edwards, *Arbeitsmarktsegmentation und Herrschaft*, in: W. Sengenberger (Hg.), *Der gesplittene Arbeitsmarkt*, a.a.O., K. Stone, *The Origins of Job Structures in the Steel Industry*, in: R.C. Edwards, D.M. Gordon, M. Reich, *Labor Market Segmentation*, Lexington, Mass. 1975, sowie St.A. Marglin, *What Do Bosses Do? The Origins and Functions of Hierarchy in Capitalist Production*, in: *Review of Radical Political Economy* 2/1974.

2) R.C. Edwards, *The Social Relation of Production in the Firm and Labor Market Structure*, in: *Politics and Society* 1975, S. 83 ff., sowie ders., *Contested Terrain*, New York 1979.

3) Vgl. hierzu näher U. Beck, M. Brater, H. Daheim, *Soziallogik der Arbeit und der Berufe*, Hamburg 1980, S. 31.

4) K. Marx, *Das Kapital*, Band I, Berlin 1962, S. 101 f.

sumierbares Mittel zur Bedürfnisbefriedigung des Käufers dar, so liegt der besondere Gebrauchswert der Ware Arbeitskraft in ihrer wertschaffenden Potenz innerhalb des Produktionsprozesses. "Der Privatunternehmer will Gewinn erzielen, der davon abhängt, daß der Preis, den er für die Arbeitsergebnisse am Gütermarkt erzielt, seine Produktionskosten einschließlich Arbeitslöhne übersteigt. Ein Arbeitsvermögen stellt also für einen Unternehmer dann und insoweit einen Gebrauchswert dar, als es zur Erarbeitung einer solchen Wertdifferenz beiträgt und nicht schon dann, wenn es in der Lage ist, objektiv für andere nützliche Dienste zu leisten oder gesellschaftliche Probleme zu lösen."¹⁾

Im Unterschied zum Gütertausch ist der Gebrauchswert der Ware Arbeitskraft also bei Vertragsabschluß noch nicht wirklich in den Besitz des Käufers übergegangen. Der eigentliche Tauschprozeß von Arbeitsleistung gegen Lohn geschieht erst im Produktionsprozeß und wird dort durch die faktischen Beziehungen am Arbeitsplatz reguliert. Die Bestimmung der konkreten Relation von Leistung und Gegenleistung geschieht in einem Bargaining-Prozeß, der durch gegenläufige Interessen beider Marktseiten gesteuert wird. Indem der Unternehmer aus der von ihm gekauften Ware Arbeitskraft selbst keinen unmittelbaren Nutzen ziehen kann, muß er sicherstellen, eine möglichst große Menge konkret nützlicher Arbeitsleistung aus ihr gewinnen zu können. Demgegenüber richten sich die Interessen der Arbeitskraftanbieter auf eine Erhöhung des Entgelts bei möglichst niedriger Gegenleistung.²⁾ Die jeweilige konkrete Form des betrieblichen Systems der Kontrolle von Arbeitsleistung stellt das Ergebnis dieses Bargaining-Prozesses dar. "Workers must provide labor power in order to receive their wages, that is, they must show up for work; but they need not necessarily provide labor, much less the amount of labor that the capitalist desires to extract from the labor power they have sold. In a situation where workers do not control their own labor process

1) Beck, Brater, Daheim, a.a.O., S. 32.

2) Vgl. auch W. Baldamus, Efficiency and Effort, Tavistock, London 1961.

and cannot make their work a creative experience, any exertion beyond the minimum needed to avert boredom will not be in the workers interest. On the other side, for the capitalist it is true without limit that the more work he can wring out of the labor power he has purchased, the more goods will be produced; and they will be produced without any increased wage costs. It is this discrepancy between what the capitalist can buy in the market and what he needs for production that makes it imperative for him to control the labor process and the workers activities."¹⁾

Die verschiedenen Formen des betrieblichen Kontrollsystems stellen jedoch nicht nur institutionelle Vorkehrungen zur Sicherung einer entsprechenden Qualität und Quantität von Arbeitsleistung dar, sondern - so die radikaltheoretische Argumentation - strukturieren zugleich auch Arbeitsmarktprozesse in spezifischer Weise.

Arbeitsorganisatorische Kontrolle wird als die Fähigkeit des Betriebes verstanden, von den Arbeitskräften ein gewünschtes Arbeitsverhalten zu erreichen. Das betriebliche Kontrollsystem enthält drei institutionelle Elemente:²⁾

- Ein Leitungssystem zur Aufteilung und Koordination der Arbeit einschließlich der zeitlichen Begrenzung der Arbeitsleistung ("direction")
- ein Bewertungssystem zur Leistungsbestimmung ("evaluation")
- ein Sanktionssystem zur Sicherung von Folgebereitschaft für betriebliche Anweisungen ("discipline").

Aus einer historischen Analyse der Entwicklung des amerikanischen Wirtschaftssystems leitet Edwards drei idealtypische Formen betrieblicher Kontrollsysteme ab, die durch spezifische Ausprägungen dieser drei Subsysteme definiert sind, und deren aktuelle Gültigkeit er für unterschiedliche Sektoren der ame-

1) R.C. Edwards, Contested Terrain, a.a.O., S. 12.

2) R.C. Edwards, Contested Terrain, a.a.O., S. 16 ff.

rikanischen Wirtschaft behauptet. Der Typ der "einfachen hierarchischen Kontrolle" (simple hierarchy) ist danach für die Gesamtwirtschaft kennzeichnend in der Phase des Wettbewerbskapitalismus von 1850 - 1890 und behält aktuelle Gültigkeit für eine Reihe kleinbetrieblich strukturierter, arbeitsintensiver Wirtschaftszweige, so vor allem im Einzelhandel und Teilen des Dienstleistungs- und Konsumgütersektors. Die Form der "technologischen Kontrolle" (technical control) dominiert von 1900 - 1930 in den Massengüterindustrien und ist aktuell noch anzutreffen in Bereichen mit hochstandardisierter Fließbandproduktion, wie z.B. Teilen der Automobilindustrie. Der dritte Typ, die "bürokratische Kontrolle" (bureaucratic control) breitete sich vor allem nach 1945 in Großunternehmen aus, die auf oligopolisierten Produktmärkten operieren und sich relativ stabilen Nachfragestrukturen gegenübersehen.

Die einfache hierarchische Kontrolle¹⁾ ist gekennzeichnet durch ein weitgehend informelles und unstrukturiertes Leitungs-, Bewertungs- und Disziplinierungssystem. Den primären Kontrollmechanismus stellt die persönliche Autorität des Kapitaleigners dar, der die Entlassung, Einstellung und Umsetzung der Arbeitskräfte selbst überwacht. Zwischen Unternehmer und Arbeitskräften vermittelnde hierarchische Zwischenstufen fehlen weitgehend, so daß die Machtdifferenz zwischen Beschäftigter und Arbeitnehmer klar hervortritt. Das Sanktionssystem enthält in unsystematischer Kombination sowohl positive als auch negative Anreize, die mehr oder weniger willkürlich und nach persönlichen Abhängigkeiten verteilt werden. Voraussetzung des Systems ist die hohe Sichtbarkeit des Produktionsprozesses, die erst eine direkte Leistungsüberwachung erlaubt.

Diese Form der einfachen Kontrolle wird beim Übergang von der Konkurrenz- zur monopolkapitalistischen Phase für Teilbereiche der Wirtschaft, die eine erfolgreiche Oligopolisierung ihrer Produktmärkte erreichen können, zunehmend ineffizient.

1) Vgl. zum folgenden R.C. Edwards, Contested Terrain, a.a.O., S. 23 ff.

Es entsteht ein wachsendes Spannungsverhältnis zwischen einem steigenden Kontrollbedarf und einer abnehmenden Kontrolleffizienz des traditionellen Systems. Ursächlich für diese Diskrepanz sind folgende Entwicklungen:¹⁾

- 1) Im Konzentrationsprozeß entsteht durch die Ausschaltung der Marktkoordination ein wachsender innerbetrieblicher Steuerungsbedarf durch die Übernahme von bisher auf verschiedene Betriebe verteilten Arbeitsaktivitäten durch eine einzige großbetriebliche Einheit. Diese Zunahme des Koordinierungsbedarfs führt zu einer Vermehrung von nur schwer direkt kontrollierbaren Nicht-Produktionsaufgaben in Verwaltung, Marketing und Arbeitsvorbereitung.
- 2) Zugleich ergibt sich eine geringere Kontrolleffizienz aus der zunehmenden Distanz zwischen ausführenden Tätigkeiten und den Personen, die am meisten motiviert sind, Überwachungsfunktionen adäquat auszuführen, den Eigentümern. Damit verbunden ist die Notwendigkeit, weniger zuverlässiges Überwachungspersonal einzustellen.
- 3) Schließlich ändern sich die Voraussetzungen für die Anwendung des auf einer Politik des kurzfristigen Ein- und Ausstellens von Arbeitskräften beruhenden Sanktionssystems der einfachen Kontrolle. Die Sanktion der Entlassung wird durch die wachsende Organisationsstärke der eine Schutzpolitik betreibenden Gewerkschaften verteuert. Mit der in den Großbetrieben gegebenen hohen Produktionsinterdependenz nimmt außerdem das Droh- und Störpotential der Gewerkschaften zu.

Erhöht sich somit im Konzentrationsprozeß einerseits die Notwendigkeit, das arbeitsorganisatorische System auf eine neue Basis umzustellen, so verfügen die entstehenden großbetrieblichen Einheiten aufgrund ihrer oligopolistischen Stellung am Produktmarkt, im Gegensatz zu den im konkurrenzwirtschaftlichen Sektor verbleibenden Unternehmen, andererseits auch über einen

1) Vgl. R.C. Edwards, Contested Terrain, a.a.O., S. 88 ff.

relativ großen Autonomiespielraum, um verschiedene arbeitsorganisatorische Lösungen durchzuspielen, auch wenn deren kurzfristige Rentabilität nicht gewährleistet ist.¹⁾

Im Prinzip stehen den Betrieben zwei Lösungsalternativen zur Verfügung: Die Etablierung eines Systems technischer Kontrolle oder eines Systems bürokratischer Kontrolle. Beide Versuche wurden in der Folgezeit realisiert, wobei jedoch das System technischer Kontrolle seit dem Ende der 30er Jahre gegenüber der bürokratischen Kontrolle allmählich an Bedeutung verliert. Beide Systeme sind gegenüber dem traditionellen System dadurch gekennzeichnet, daß die Kontrollfunktionen in betrieblich verfaßten Strukturen und nicht mehr in persönlichen Autoritätsbeziehungen verankert sind.

Die Form der technischen Kontrolle²⁾ bedeutet eine Umgestaltung der Arbeitssysteme derart, daß Qualifikationsanforderungen minimiert werden, und das Arbeitstempo sowie die Formen der Arbeitskooperation weitgehend durch die technische Gestaltung determiniert sind. Historisch findet dieser Kontrolltyp seinen Ausdruck in den arbeitsorganisatorischen Systemen von Taylor und Ford. In der Folgezeit zeigt sich jedoch, daß ein derartiges System nur unter bestimmten Voraussetzungen realisierbar ist, die seine Generalisierbarkeit einschränken:³⁾

- 1) Die mit dem System verbundene hohe Standardisierung der Arbeitssysteme ist wegen der damit anfallenden hohen Kostenbelastungen im Falle produktionstechnischer Umstellungen an eine relativ hohe Stabilität der Nachfragestruktur gebunden, die jedoch gerade in dieser Epoche, die von zahlreichen technischen Neuerungen und Produktänderungen bestimmt wird, noch nicht generalisierbar ist.⁴⁾

1) Hierzu gehören insbesondere auch die Versuche, durch verschiedene sozialpolitische Maßnahmen die Arbeitskräfte stärker im Sinne der Unternehmensziele zu motivieren. Vgl. Edwards, Contested Terrain, a.a.O., S. 90 ff.

2) Vgl. R.C. Edwards, Contested Terrain, a.a.O., S. 111 ff.

3) Vgl. K. Stone, a.a.O.

4) siehe nächste Seite

- 2) Die hohe Interdependenz der Arbeitssysteme macht den Produktionsprozeß besonders anfällig gegenüber technischen und politischen Störungen (z.B. Streiks).¹⁾
- 3) Technische Kontrolle routinisiert lediglich den ersten Teilbereich des gesamten betrieblichen Kontrollsystems, die Arbeitsausführung. Für das Bewertungs- und Sanktionssystem bleiben die Unternehmen auf die traditionellen Formen der direkten Kontrolle angewiesen.
- 4) Die mit technischer Kontrolle verbundene Entqualifizierung der Arbeit erweitert das Rekrutierungsreservoir der gegenüber den traditionellen Berufsgewerkschaften radikaleren "general unions", die sich 1935 im Congress of Industrial Organizations (CIO) zusammenschließen.²⁾

Demgegenüber bietet die Form der bürokratischen Kontrolle³⁾ eine generelle Lösung für sämtliche Teilbereiche des betrieblichen Kontrollsystems durch die umfassende Institutionalisierung hierarchischer Macht an. Die "rule of command" der direkten Kontrolle wird durch die "rule of law" ersetzt. Im Ergebnis läuft die bürokratische Kontrolle auf eine Formalisierung der Arbeitsbeziehungen und die Aufstellung überindividuell gültiger Normen zur Regulierung sämtlicher Aspekte des betrieblichen Produktionsgeschehens hinaus. "While technical

Anmerkung 4 der vorhergehenden Seite:

Vgl. zu einer historischen Analyse des Problems der Produktions- und Nachfrageinstabilität in dieser Zeit am Beispiel der englischen Automobilindustrie A.L. Friedman, *Industry and Labour*, London 1977, S. 188 ff.

- 1) Vgl. zu einer Analyse verschiedener Streikformen und ihrer Auswirkungen auf den betrieblichen Produktionsprozeß für diese Zeitperiode R.C. Edwards, *Contested Terrain*, a.a.O., S. 126 ff.
- 2) Vgl. zu den Entstehungsbedingungen der general unions N. Eickhof, *Eine Theorie der Gewerkschaftsentwicklung*, Tübingen 1973, S. 137 ff., sowie allgemein zur amerikanischen Gewerkschaftsgeschichte und insbesondere zur Gründung der CIO: F.R. Dulles, *Die Arbeiterbewegung in den USA*, Paderborn 1956, S. 399 ff.
- 3) Vgl. zum folgenden R.C. Edwards, *Contested Terrain*, a.a.O., S. 130 ff.

control is embedded in the physical and technological aspects of production and is built into the design of machines and the industrial architecture of the plant, bureaucratic control is embedded in the social and organizational structure of the firm and is built into job categories, work rules, promotion procedures, discipline, wage scales, definitions of responsibilities, and the like. Bureaucratic control establishes the impersonal force of company rules or company policy as the basis for control."¹⁾

Das bürokratische Kontrollsystem entsteht aus den Versuchen der Beschäftigten, Nicht-Produktionsarbeit besser zu kontrollieren, und wird später auf den Produktionsbereich ausgedehnt. Es enthält entsprechend den drei Bereichen des betrieblichen Kontrollsystems formalisierte Regelungssysteme, die eine hohe Berechenbarkeit des Verhaltens der betrieblichen Akteure sichern. Als soziale Konsequenzen bürokratischer Kontrolle ergeben sich:²⁾

- 1) Die Transformation von (sichtbaren) Machtbeziehungen in positionale Autoritätsbeziehungen.
- 2) Eine Ausweitung der hierarchischen Differenzierung der Arbeitsplätze zur Erzeugung positiver Anreize in Form innerbetrieblicher Mobilitätsketten; es werden die Elemente der betrieblichen Sozialorganisation betont, die zwischen Arbeitsplätzen differenzieren.
- 3) Die Formalisierung der Arbeitsausführung in Form von Stellenbeschreibungen und einer genauen Definition der Anforderungen auf den Eintrittsarbeitsplätzen.³⁾
- 4) Die Standardisierung des Bewertungssystems durch Vorgabe von Bewertungsschemata und Einführung der Systeme analytischer Arbeitsbewertung.⁴⁾
- 5) Die direkte persönliche Disziplinierung wandelt sich in eine Kontrolle entlang bestimmter Bewertungsstandards, deren

1) R.C. Edwards, Contested Terrain, a.a.O., S. 131.

2) Vgl. R.C. Edwards, The Social Relations, a.a.O., S. 92 ff.

3) Vgl. R.C. Edwards, Contested Terrain, a.a.O., S. 136 ff.

4) R.C. Edwards, Contested Terrain, a.a.O., S. 139 ff.

Anrufung von der jeweiligen Person des Vorgesetzten unabhängig ist, insbesondere auch bei Entlassungen, die an eine formal fixierte Ursachenattribution gebunden werden.¹⁾

3.2.2. Die Arbeitsmarktwirkungen unterschiedlicher betrieblicher Kontrollsysteme

Die Form der einfachen hierarchischen Kontrolle dürfte zu ambivalenten Konsequenzen für das Arbeitsmarktverhalten der Akteure führen. Zum einen kann die personalisierte Interaktion zwischen Beschäftigter und Beschäftigtem zum Entstehen persönlicher Loyalitätsbindungen (im Unterschied zu betrieblichen Loyalitätsbindungen) beitragen, die sich in einer relativen Dauerhaftigkeit der Beschäftigungsbeziehung ausdrücken und von Martin/Fryer²⁾ mit dem Begriff des "patriarchalisch-strukturierten" Arbeitsmarktes umschrieben worden sind. Zum anderen bleibt das Sanktionssystem auf die Möglichkeit relativ kurzfristiger Entlassungen angewiesen und begünstigt mit seinem nach personalen Prinzipien aufgebauten Anreizsystem Versuche der Arbeitskräfte, sich durch Fluktuation ungünstigen Arbeitsplatzbedingungen zu entziehen.

Die Form der technischen Kontrolle stellt im wesentlichen ein System negativer Sanktionen dar. Bei der Bereitstellung positiver Anreize zur Motivierung der Arbeitskräfte ist sie auf andere Kontrollformen angewiesen. Zudem begünstigt das niedrige Qualifikationsniveau die Substituierbarkeit der Arbeitskräfte gegeneinander. Beide Faktoren bewirken einen relativ

1) Vgl. R.C. Edwards, Contested Terrain, a.a.O., S. 142 ff.

2) Vgl. R.Martin, R.H. Fryer, Redundancy and Paternalist Capitalism. A Study in the Sociology of Work, London 1973.

hohen Umschlag am Arbeitsmarkt.¹⁾ Leider fehlen für die deutschen Verhältnisse Fluktuationsanalysen aus dieser Zeit. Jedoch ist bekannt, daß es auch in Deutschland zahlreiche Versuche gegeben hat, das Taylor- und Fordsystem zu installieren. Im Anschluß an solche Versuche berichtet Stolle²⁾ für die chemischen Werke des Bayerkonzerns von einer jährlichen Fluktuationsrate von beinahe 100 %.

Bürokratische Kontrollsysteme entwickeln sich primär im großbetrieblichen Sektor oligopolisierter Produktmärkte mit relativ stabiler Nachfragefunktion. Zusammen mit dem das Kontrollsystem kennzeichnenden höheren Formalisierungsgrad bei Einstellungen und Entlassungen, der die Möglichkeit von Mitspracherechten der Arbeitnehmervertretung und formeller Beschwerdeverfahren einschließt, ergibt sich bereits hieraus eine größere zu erwartende Stabilität von Beschäftigungsverhältnissen. Bürokratische Kontrolle ist jedoch nach Edwards noch auf eine zweite Weise mit Arbeitsplatzstabilität verbunden, die in den spezifischen Verhaltensanforderungen des Systems an die Arbeitnehmer begründet liegt.³⁾

Indem bürokratische Kontrolle direkte Überwachungsfunktionen durch institutionalisierte Regelungen ersetzt, ist sie weit stärker als die traditionellen Systeme darauf angewiesen, daß die Arbeitnehmer den betrieblichen Verhaltenskodex in ihr eigenes normatives Bezugssystem integrieren. Dies erweist sich als umso dringender, als die technische Form der Kontrolle sich unter dynamischen Marktbedingungen als zu starr erweist und die neu entstehenden Arbeitssysteme eine höhere Interpretationsbedürftigkeit aufweisen.⁴⁾ In Anlehnung an Edwards lassen sich

-
- 1) Vgl. die Beschreibung der Beschäftigungssituation in den Ford-Werken bei H.L. Arnold, L.F. Faurote, Ford Methods and the Ford Shops, New York 1915.
 - 2) Vgl. U. Stolle, Arbeiterpolitik im Betrieb, Frankfurt 1980, S. 42 ff.
 - 3) Vgl. R.C. Edwards, The Social Relations, a.a.O., S. 95ff.
 - 4) Vgl. die etwa in derselben Zeit entstandenen ersten Versuche, das Problem der Selbstregulierung und Selbstkoordination der Arbeitskräfte im Arbeitsprozeß arbeitspsychologisch zu thematisieren, z.B. bei F. Herzberg, Work and the Nature of Man, Cleveland 1966.

drei Stufen einer solchen normativen Integration des einzelnen Arbeitnehmers unterscheiden:¹⁾

- a) Regelorientiertheit (rules orientation): Sie bezieht sich auf die Interpretation expliziter Regeln, wie Normen der Pünktlichkeit, Sorgfalt bei der Arbeitsausführung und Beachten der Sicherheitsbestimmungen. Da diese Normen der einzelnen Arbeitskraft ausdrücklich vorgegeben sind, besitzen sie einen nur relativ geringen Interpretationsspielraum.
- b) Verlässlichkeit (habits of predictability and dependability): Normen der Verlässlichkeit beziehen sich auf implizite Regeln, wie etwa das Verhalten im Falle unvorhergesehener Störungen des Produktionsablaufs. Sie sind auf eine den unternehmerischen Zielen adäquate Interpretation angewiesen, um eine verhaltenssteuernde Funktion in Situationen erfüllen zu können, die von den Arbeitnehmern selbständig bewältigt werden müssen.
- c) Norminternalisierung: Übernahme der Unternehmensziele ins eigene Bezugssystem als letzte Stufe des Identifikationsprozesses. Die Anforderungen an diese Form der Identifikation nehmen mit dem Aufsteigen in der betrieblichen Hierarchie zu, um den damit verbundenen Verlust an externen Kontrollmöglichkeiten auf Positionen mit weiterreichenden Entscheidungsbefugnissen auszugleichen.

Diese Verhaltensmerkmale lassen sich jedoch nur erzeugen, sofern eine relative Sicherheit der Beschäftigungsverhältnisse gewährleistet ist. Zum einen werden die Arbeitnehmer nur unter diesen Bedingungen überhaupt bereit sein, den im Regelungssystem enthaltenen Spielraum im Sinne der unternehmerischen Ziele auszufüllen. Zum anderen brauchen die Arbeitskräfte Zeit, um die Regeln und organisatorischen Erwartungen zu lernen. Schließlich braucht auch der Betrieb Zeit, um zu erkennen, welche Arbeitskräfte die entsprechenden Verhaltenscharakteristika bereits entwickelt haben oder hierzu bereit und in der La-

1) Vgl. R.C. Edwards, Contested Terrain, a.a.O., S. 149 ff.

ge sind. Dies erklärt auch die Bedeutung bestimmter Selektionskriterien in der betrieblichen Rekrutierungspolitik, wie abgeschlossene schulische und berufliche Ausbildung, berufliche und familiäre Biographie etc., da diese als Indizes für Integrationsbereitschaft und -fähigkeit gelten. Die Ausgestaltung des betrieblichen Gratifikationssystems mit innerbetrieblichen Mobilitätsketten, der Kopplung von Gratifikationen an die Beschäftigungsdauer etc. ließe sich dann als bewußt geschaffener Mechanismus zur Erzeugung dieser Verhaltensmerkmale interpretieren. Damit ist die Form der bürokratischen Kontrolle an das Bestehen interner Arbeitsmärkte gebunden.

3.2.3. Bewertung des radikaltheoretischen Ansatzes

Das Modell bürokratischer Kontrolle von Edwards betont vor allem die säkular wirksamen Tendenzen der Herausbildung interner Arbeitsmärkte. Anknüpfend an das Kontrollproblem der betrieblichen Tauschaktivitäten am Arbeitsmarkt, das aus der Identität der Ware Arbeitskraft und der Person des Arbeitenden resultiert, wird beim Übergang vom Konkurrenz- zum Monopolkapitalismus eine sich ausweitende Divergenz zwischen betrieblichen Kontrollerfordernissen und Kontrollpotential konstatiert. Angesichts bestimmter technologischer und marktmäßiger Bedingungen, die andersartige Kontrollmechanismen zunehmend ineffizient machen, scheint die Schließung dieser Lücke nur durch eine stärkere Integration der Arbeitsanbieter in das betriebliche Sozialsystem möglich. Aufgrund der Erfordernisse der Auswahl geeigneter Bewerber und der Motivation der Arbeitskräfte ist eine derartige Integrationsstrategie an bestimmte Strukturen und Prozesse gebunden, die allgemein zur

Charakterisierung betriebsinterner Arbeitsmärkte herangezogen werden, wie ein relativ hohes Maß an Arbeitsplatzsicherheit und die Kopplung von Gratifikationen an die Beschäftigungsdauer in Form interner Mobilitätsketten.

Die Strukturen betriebsinterner Arbeitsmärkte ergeben sich demnach im radikaltheoretischen Ansatz als Resultat zweier Faktorenbündel: Der im Vergleich zu anderen Arbeitsmarkttypen höhere Formalisierungsgrad der Arbeitsorganisation, der Leistungsbewertung und der Regulierung interner Konflikte erweist sich als Ergebnis einer bestimmten betrieblichen Kontrollstrategie. Interne Arbeitsmärkte stellen damit spezifische institutionelle Arrangements betrieblicher Arbeitskontrolle dar. Demgegenüber erscheint die spezifische Allokations- und Rekrutierungsstruktur interner Arbeitsmärkte, wie interne Mobilitätsketten, Arbeitsplatzstabilität etc. als abgeleitet von bestimmten Notwendigkeiten zur Sicherung der Funktionsfähigkeit des entsprechenden Kontrollsystems.

Der Erklärungsanspruch des radikaltheoretischen Ansatzes ist dann im Vergleich zur humankapitaltheoretischen Argumentation weiter gefaßt. Unterscheidet man zwei Regelungskomplexe interner Arbeitsmärkte, den Grad der relativen Offenheit/Geschlossenheit gegenüber dem externen Arbeitsmarkt und den Grad der institutionellen Verfestigung betrieblicher Teilarbeitsmarktstrukturen,¹⁾ wie er sich im Formalisierungsgrad innerbetrieblicher Regelungen ausdrückt, so liefert der Humankapitalansatz primär eine Erklärung der ersten Komponente, indem er die spezifische Allokations- und Rekrutierungsstruktur aus besonderen betrieblichen Rentabilitätsinteressen herleitet. Demgegenüber scheint der Grad der institutionellen Verfestigung unbestimmt, bzw. ein Ergebnis von Sekundärimpulsen, die sich aus Interessen einzelner Arbeitnehmergruppen an der Sicherung der durch interne Arbeitsmärkte geschaffenen sozialen Besitzrechte ergeben. "Je mehr zunächst die primären ökonomischen Interessen eine stabilisierte betriebliche Beschäftigungsstruktur erzeugen, desto

1) Vgl. W. Sengenberger, Arbeitsmarktstruktur, a.a.O., S. 30.

eher können sich auf dem Boden dieser Stabilität soziale Gruppierungen und Kommunikationsmuster formieren sowie Regeln und Gewohnheiten entwickeln."¹⁾ Zugleich wird als Merkmal interner Arbeitsmärkte allerdings auf die Bedeutung bürokratischer Elemente hingewiesen, ohne diese selbst jedoch modellimmanent erklären zu können. "Zusätzliche Verfestigung der betrieblichen Arbeitsmarktstruktur kann durch die Formalisierung von Normen, etwa durch gesetzliche Vorschriften oder durch kollektivvertragliche Regelung in Tarifverträgen oder Betriebsvereinbarungen erfolgen."²⁾ Hierin scheint ein Begründungsdefizit des humankapitaltheoretischen Segmentationsansatzes zu bestehen, das der radikaltheoretische Ansatz nicht aufweist.

So wäre es z.B. nach der humankapitaltheoretischen Argumentation uneinsichtig, wieso der Beschäftigte von sich aus auf einen Teil seines betriebspolitischen Handlungsspielraums verzichten sollte, eine Einschränkung, die sich jedoch immer dann ergeben müßte, wenn betriebliche Regelungen überindividuell normiert würden. Die jeweiligen Regelungsbereiche wären der unmittelbaren Kontrolle des Beschäftigten entzogen, insbesondere würde er die Möglichkeit verlieren, diese entsprechend den sich ändernden ökonomischen Verwertungsbedingungen zu variieren. Derartige Änderungen des Regelungssystems wären vielmehr selbst an Aushandlungsprozesse der verschiedenen betrieblichen Akteure gebunden. Der betriebliche Produktionsprozeß wandelt sich damit auf internen Arbeitsmärkten von einem System unilateraler Kontrolle zu Systemen bilateraler Kontrolle, gleichgültig wie das konkrete Machtverhältnis zwischen den Akteuren im einzelnen gestaltet ist.³⁾ Diese veränderte Qualität industrieller Beziehungen auf betriebsinternen Arbeitsmärkten kann der radikaltheoretische Ansatz im Rahmen seiner historischen Analyse erklären.

Mit der methodischen Vorgehensweise der historischen Deskription ist jedoch zugleich der entscheidende Mangel dieses An-

1) W. Sengenberger, Arbeitsmarktstruktur, a.a.O., S. 90.

2) W. Sengenberger, Arbeitsmarktstruktur, a.a.O., S. 91.

3) Zum Begriff des bilateralen Kontrollsystems interner Arbeitsmärkte vgl. später Kap. 3.3.3.

satzes verbunden.

(1) Zum einen lassen die relativ globalen Aussagen zum Wandel betrieblicher Kontrollsysteme keine Differenzierungen zwischen betrieblichen Arbeitsmarktstrukturen nach Abschluß der Konsolidierungsphase der bürokratischen Kontrollform zu. In Übereinstimmung mit dem radikaltheoretischen Ansatz können als Indikatoren für die Installierung des bürokratischen Kontrolltyps Variablen zur Kennzeichnung der Qualität der industriellen Beziehungen herangezogen werden, die den Grad des Aufbaus bilateraler Aushandlungssysteme anzeigen sollen. In Anlehnung an Gamson¹⁾ lassen sich hierfür die Variablen der Aufnahme von Verhandlungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern auf kontinuierlicher Basis und der Zeitpunkt der formellen, gesetzgeberischen und juristischen Anerkennung der Arbeitnehmervertretung verwenden. Betrachtet man die Gewerkschaftsentwicklung in den USA und Deutschland, ließe sich danach als Beginn der Installierung bürokratischer Kontrollsysteme für die USA die Mitte der 30er Jahre (Verabschiedung des National Industrial Recovery Act 1933, der die Tarifautonomie der Gewerkschaften anerkennt; National Labor Relations Act von 1935, der die Unternehmer zu Kollektivverhandlungen verpflichtet) und für Deutschland der Anfang der 20er Jahre (Bildung der "Zentralarbeitsgemeinschaft der industriellen und gewerblichen Arbeitgeber und Arbeitnehmer Deutschlands" 1918, die allerdings bald wieder zerbrach; Betriebsrätegesetz von 1920; Arbeitsgerichtsgesetz von 1926) angeben.²⁾ Hieraus ließe sich folgern, daß für beide Länder die Bildung bürokratischer Kontrollsysteme, in Deutschland früher als in den USA, bis zum Ende der 40er Jahre zu einem vorläufigen Abschluß gekommen sein müßte.³⁾

1) Vgl. A. Gamson, The Strategy of Social Protest, Homewood 1975, S. 31 ff.

2) Vgl. die zusammenfassende Darstellung der Gewerkschaftsentwicklung in Deutschland und den USA bei N. Eickhof, a.a.O., S. 136 ff. und S. 147 ff.

3) Dieser Zeitraum ergibt sich, wenn man für Deutschland die Einflüsse durch Kriegswirtschaft und die Auflösung einer eigenständigen Gewerkschaftsbewegung zwischen 1933 und 1945 mit berücksichtigt. Zu einer ähnlichen Einteilung der Entwicklung der industriellen Beziehungen und interner Arbeitsmärkte für die USA kommen Piore/Berger, a.a.O., S. 41

Wie die Analysen zu Arbeitsmarktproblemen der 50er Jahre zeigen¹⁾, kann jedoch für diesen Zeitraum zumindest für die Bundesrepublik keineswegs von einer Stabilisierung zwischenbetrieblicher Mobilitätsbarrieren gesprochen werden. Vielmehr werden in dieser Zeit die zu hohe Fluktuation und die damit verbundenen Kostenbelastungen zu einem betriebswirtschaftlich relevanten Problem. Außerdem scheint eine Konsolidierung betriebsinterner Arbeitsmärkte in einer Phase betrieblicher Expansion nicht möglich zu sein. Wie Untersuchungen zur Fluktuation belegen, ist ein erhöhter Zugang an Arbeitskräften regelmäßig mit einer Zunahme der Abgangsquoten verbunden.²⁾ Bei dem Ausmaß der in den 50er Jahren in allen westlichen Industrieländern gegebenen betrieblichen Personalexpansion müßte jedoch dieser Zugangs-Abgangs-Kreislauf relativ große Teile der betrieblichen Belegschaften umfaßt haben, so daß wohl von ausgebildeten internen Arbeitsmärkten nicht gesprochen werden kann.

(2) Zum anderen schafft die nationale Gebundenheit der Argumentation von Edwards erhebliche Probleme der Übertragbarkeit seiner Analyse auf andersartige nationale und historische Zusammenhänge. Die von Edwards herausgestellte besondere Bedeutung betrieblicher Kontrollinteressen angesichts einer sich organisierenden Arbeiterschaft scheint die im Vergleich zu allen anderen Industrienationen besonders harten und langandauernden Auseinandersetzungen zwischen Kapital und Arbeit in den USA zu reflektieren.³⁾ Weiterhin schafft die in den angelsächsischen Ländern dominierende stark dezentralisierte Struktur des Systems der industriellen Beziehungen be-

1) Vgl. z.B. B. Lutz, F. Weltz, Der zwischenbetriebliche Arbeitsplatzwechsel, a.a.O.

2) Vgl. H. Biehler u.a., Interne und externe Arbeitsmärkte - Theorie und Empirie zur Kritik eines neoklassischen Paradigmas, in: Ch. Brinkmann u.a., Arbeitsmarktsegmentation, a.a.O., S. 124 ff, sowie D. Hinz, P. Nieder, Fluktuationsanalyse bei der Firma Vorwerk, in: Personal 2/1980.

3) Zur Geschichte der Arbeitskämpfe in den USA vgl. Ph. Taft, Organized Labor in American History, New York 1964.

sondere betriebliche Kontrollprobleme. Wie englische Untersuchungen zeigen¹⁾, erweisen sich derartige Systeme als besonders anfällig für Prozesse des "fractional Bargaining", indem sie betriebs- und gruppenspezifische Rivalitäten fördern und über keine im Vergleich zu zentralisierten Strukturen entsprechend hoch institutionalisierten Regelungen der Aushandlungsprozesse verfügen. Demgemäß wird die Rentabilitätsposition der einzelnen betroffenen Unternehmen sehr stark von ihrer Fähigkeit abhängen, betriebliche Aushandlungsprozesse so zu kanalisieren, daß keine unmittelbaren Störungen des Produktionsprozesses resultieren. Dies würde ihr Interesse an der Stabilisierung betrieblicher Teilarbeitsmarktstrukturen fördern.

Derartige Probleme reduzieren sich jedoch in zentralisierten Systemen industrieller Beziehungen ganz erheblich. Erfolgt die Regulierung von Arbeitskonflikten auf regionaler und/oder Branchenebene, sind die Einzelbetriebe von der Installierung entsprechender Aushandlungs- und Kontrollmechanismen entlastet. Damit erfolgt eine Externalisierung betrieblicher Arbeitskonflikte. Indem die in den Verhandlungen erzielten Ergebnisse einheitlich für alle Beschäftigten eines Wirtschaftszweiges gelten, können sich daraus auch für den Einzelbetrieb keine Wettbewerbsbenachteiligungen ergeben. Zwar wird damit die Wettbewerbssituation zwischen den einzelnen Branchen auf den Faktormärkten berührt, jedoch resultieren daraus auf betrieblicher Ebene nur eingeschränkte oder keine Kontrollprobleme, die auf die Etablierung entsprechender institutioneller Lösungsformen drängen.

Auf ähnliche Vorteile zentralisierter Bargaining-Strukturen für den Einzelbetrieb verweisen auch Goodman u.a.²⁾ in ihrer Analyse von für englische Verhältnisse "abweichenden" Fällen zentralisierter Systeme industrieller Beziehungen. Derartige

1) Vgl. A. Flanders, A. Fox, The Reform of Collective Bargaining: From Donovan to Durkheim, in: British Journal of Industrial Relations, Vol. 7, 1969.

2) Vgl. J.F.B. Goodman et al., Rule-Making and Industrial Peace, London 1977.

Strukturen finden sie gerade in einem Industriezweig besonders ausgeprägt, der Schuhindustrie, innerhalb dessen interne Arbeitsmarktstrukturen aufgrund der angewandten Technologie, der niedrigen Löhne und der besonderen Arbeitskräftestruktur, wie einem sehr hohen Frauenanteil, kaum vorhanden sind.

Als Zusammenfassung und Bewertung des radikaltheoretischen Ansatzes läßt sich positiv festhalten, daß in ihm explizit auf die für interne Arbeitsmärkte geltende besondere Form der Regulierung betrieblicher Arbeitsprozesse hingewiesen wurde. Damit tritt neben die Betrachtung der spezifischen betrieblichen Rekrutierungs- und Allokationsstrukturen eine Analyse der besonderen Qualität der betrieblichen Arbeitsbeziehungen.

Die Begründung für die Notwendigkeit innerbetrieblicher, bürokratischer Kontrollsysteme scheint dagegen zum Teil historisch und kulturell spezifisch, indem in zentralisierten Systemen industrieller Beziehungen, wie sie für die Bundesrepublik kennzeichnend sind, die Einzelbetriebe die Regulierung kollektiver Arbeitskonflikte bis zu einem bestimmten Grad auf überbetriebliche Aushandlungsmechanismen ableiten können.¹⁾ Ergänzend könnte deshalb hier eine Vorgehensweise herangezogen werden, die an die auch im radikaltheoretischen Ansatz bereits thematisierten Probleme der Regulierung individueller Arbeitsbeziehungen anknüpft und hierauf gerichtete institutionelle Lösungsformen in Zusammenhang mit der Entstehung betrieblicher Teilarbeitsmarktstrukturen untersucht, wie dies im vertragstheoretischen Segmentationsansatz geschieht.

1) Dies gilt in hohem Maße für Lohnfragen, abgeschwächt für die Frage der sonstigen Arbeitsbedingungen und nicht mehr für die Regulierung individueller Ansprüche auf Aufstieg etc.

3.3. Der vertragstheoretische Ansatz zur Erklärung betriebsinterner Arbeitsmärkte

3.3.1. Vorbemerkung

(1) Nach dem vertragstheoretischen Ansatz stellt die Tauschaktivität am Markt, die Transaktion, die Basiseinheit ökonomischer Analyse dar, und das interessierende ökonomische Problem ist, wie Transaktionen so organisiert werden können, daß sich eine Minimierung der dabei entstehenden Kosten ergibt. Der Ansatz ist betont mikrotheoretisch orientiert und arbeitet mit zahlreichen verhaltenswissenschaftlich fundierten Annahmen. In seinen modernen Versionen¹⁾ schließt er Aspekte der Marktformenlehre und insbesondere auch der Organisations-
theorie mit ein.²⁾ Die einzelnen Analysen verstehen sich dabei weniger als Alternative zum neoklassischen Ansatz, sondern sind durch eine Vorgehensweise gekennzeichnet, die neoklassische mit institutionalistischen Theorieelementen zu vereinigen sucht.

(2) Im Rahmen eines allgemeinen Transaktionskostenmodells³⁾ versucht Williamson die Implikationen unterschiedlicher Teil-

1) Vgl. O.E. Williamson, M.L. Wachter, J.E. Harris, Understanding the Employment Relation: The Analysis of idiosyncratic Exchange, in: Bell Journal of Economics, Vol. 6, 1975, sowie O.E. Williamson, Markets and Hierarchies: Analysis and Antitrust Implications, New York 1975.

2) So gehen insbesondere Argumente aus den Arbeiten von K.J. Arrow, The Organization of Economic Activity, in: The Analysis and Evaluation of Public Expenditure: The PBB System, Joint Economic Committee, 91st Congress, 1st Session, Washington 1969, sowie von H.A. Simon, Models of Man, New York 1957, und von I. Goffman, Strategic Interaction, Philadelphia 1969 in die Analysen der Vertragstheoretiker mit ein.

arbeitsmarktstrukturen für die Vermittlung von Tauschaktivitäten am Arbeitsmarkt zu begründen. Teilarbeitsmarktstrukturen versteht er hierbei jeweils als besondere institutionelle Formen der Organisation von Arbeitstausch, die er im Hinblick auf die in ihnen enthaltenen Potentiale, die beim Arbeitstausch für die Vertragspartner entstehenden Kosten zu senken, miteinander vergleicht.

Den Ausgangspunkt der Überlegungen bildet das Problem der Kooperation zwischen den Marktteilnehmern. Nach Barnard¹⁾ besteht das grundlegende Problem der Kooperation darin, daß die Ziele von Individuen sich nur partiell überlappen. "Left to their own devices, they pursue incongruent objectives and their efforts are uncoordinated. Any collectivity which has an economic goal must then find a means to control diverse individuals efficiently."²⁾ Die Vermittlung von Tauschaktivitäten ist mit verschiedenen Kostenformen verbunden, die im folgenden als Transaktionskosten bezeichnet werden sollen. Transaktionskosten ergeben sich aus allen die Tauschaktivitäten begleitenden Prozessen der Informationsbeschaffung, des Aushandelns der Verträge und der Kontrolle der Leistungserfüllung. Sie dienen als Kriterium zur Beurteilung der Effizienz verschiedener Organisationsformen, unter denen Kooperation stattfinden kann.

Im Prinzip existieren zwei Grundformen der Organisation von Transaktionen: Der Markt und verschiedene Formen interner Organisation.³⁾ In der Literatur werden diese verschiedenen Organisationsprinzipien sowohl im Hinblick auf ihre Anwendung für Gütertausch- als auch für Arbeitstauschbeziehungen formuliert. Hier interessieren primär ihre arbeitsmarktspezifischen Implikationen.

1) Vgl. Ch.I. Barnard, The Functions of the Executive, Cambridge 1968.

2) W.G. Ouchi, Markets, Bureaucracies, and Clans, in: Administrative Science Quarterly, Vol. 25, 1980, S. 130.

3) Vgl. O.E. Williamson, Markets and Hierarchies, a.a.O., S. 8.

Bei der Form der Marktallokation wird die Vermittlung der Tauschaktivität durch den Preismechanismus gesteuert. Kontrahiert werden dabei jeweils vorab bei Vertragsabschluß genau spezifizierte Leistungsarten. Im Falle der internen Organisation erfolgt die Leistungserbringung demgegenüber nach administrativen Regeln. Interne Organisationen sind definiert als hierarchische Strukturen, durch die ökonomische Aktivitäten auf verschiedene Personen aufgeteilt werden und interner Kontrolle unterliegen.¹⁾ Eine Vorab-Fixierung der zu erbringenden Leistungsarten bei Vertragsabschluß unterbleibt. Ihre Bestimmung erfolgt während des Arbeitsprozesses selbst durch autoritative Entscheidungsmechanismen. "In a market relationship, the transaction takes place between the two parties and is mediated by a price mechanism in which the existence of a competitive market reassures both parties that the terms of exchange are equitable. In a bureaucratic relationship, each party contributes labor to a corporate body which mediates the relationship by placing a value on each contribution and then compensating it fairly."²⁾ Williamson analysiert die Entstehung interner Organisationen des Arbeitstausches als Reaktion auf verschiedene Formen von Marktversagen: Interne Organisationen existieren immer dann, wenn sie in der Lage sind, ökonomische Transaktionen zwischen ihren Mitgliedern mit geringeren Kosten als Marktorganisationen zu bewerkstelligen. Im folgenden werden die Formen der Marktallokation mit der idealtypischen Funktionsweise externer Arbeitsmärkte identifiziert, wie sie von der neoklassischen Theorie unterstellt wird, während eine bestimmte Form der internen Organisation als Paradigma für betriebliche Teilarbeitsmarktstrukturen gilt.

(3) Transaktionsprobleme ergeben sich nach Williamson im besonderen aus der Kombination bestimmter subjektiver und objektiver Merkmale von Tauschsituationen. Er unterscheidet zwei

1) Vgl. O.E. Williamson, Markets and Hierarchies, a.a.O., S. 9.

2) W.G. Luchi, a.a.O., S. 131.

solcher grundlegenden Problemkomplexe:¹⁾

- a) Es wird davon ausgegangen, daß die von den Marktpartnern zu erbringenden ökonomischen Aktivitäten innerhalb einer Umwelt stattfinden, die durch einen nicht trivialen Grad an Komplexität und Dynamik gekennzeichnet ist, der eine sukzessive Anpassung der Aktivitäten an sich ändernde Umweltbedingungen erfordert. In dieser Situation entstehen Transaktionsprobleme bei gleichzeitigem Vorliegen begrenzter Rationalität auf Seiten der entscheidenden Wirtschaftssubjekte, die sich aus bestimmten physischen und kommunikativen Barrieren ergibt. Physische Grenzen beziehen sich auf die eingeschränkte Kapazität der Individuen, Informationen aufzunehmen, zu speichern und zu verarbeiten. Kommunikative Grenzen bestehen im Unvermögen der Individuen, Informationen vollständig und ohne Verzerrungen wiederzugeben. "Language limits refer to the inability of individuals to articulate their knowledge or feeling by the use of words, numbers or graphics in ways which permit them to be understood." (2) Unter Bedingungen hoher Umweltkomplexität und begrenzter Rationalität ist es nicht mehr möglich bzw. nicht mehr rentabel, das bei einer Vorab-Fixierung von Anbieterleistung implizierte Entscheidungsmodell anzuwenden, da sich: a) die Zahl der Entscheidungsalternativen nicht mehr überblicken läßt, b) sich keine generative Regel zur Erzeugung der relevanten Entscheidungsalternativen angeben läßt, und c) eine Einschätzung der unterschiedlichen Konsequenzen der gewählten Alternativen nicht mehr möglich ist (3). "In the absence of either of these conditions (uncertainty and complexity, H.W.), the appropriate set of contingent actions can be fully specified at the outset. When, however, transactions are conducted under conditions of uncertainty/complexity, in which it is very costly, perhaps impossible, to describe the complete decision tree, the bounded rationality constraint is binding and an assessment of alternative organizational models, in efficiency respects, becomes necessary." (4)
- b) Transaktionsprobleme ergeben sich zweitens aus der Kombination strategischen Verhaltens und quasi-monopolistischer Tauschsituationen. Strategisches Verhalten ist nach Goffman (5) dadurch gekennzeichnet, daß es Überlegungen enthält, wie die eigenen Interessen durch bestimmte Strategien gefördert werden können, die auf die Manipulation von Informationen und die falsche Darstellung der eigenen Ziele und Intentionen hinauslaufen. Die Anwendbarkeit strategischen Verhaltens beim Arbeitstausch ist an das Vorliegen einer Tauschsituation gebunden, die durch ein Quasi-Monopol des Angebots oder der Nachfrage der Arbeitsleistung gekennzeichnet ist. Erfolgt die Tauschaktivität nämlich un-

1) Vgl. zum folgenden O.E. Williamson, Markets and Hierarchies, a.a.O., S. 21 ff.

2) O.E. Williamson, a.a.O., S. 22.

3) Vgl. J. Feldman, H. Kanter, Organizational Decision Making, in: J. March (ed.), Handbook of Organizations, Chicago 1965, S. 615.

4) O.E. Williamson, a.a.O., S. 22 f.

5) Vgl. I. Goffman, a.a.O.

ter den Bedingungen einer Konkurrenzsituation, würden die Verträge der Parteien, die sich während der ersten Transaktionsperiode als unfair erwiesen haben, zu Beginn der nächsten Periode nicht mehr erneuert werden. "Rivalry among large numbers of bidders will render opportunistic inciliations ineffectual. Parties who attempt to secure gains by strategic posturing will find, at the contract renewal interval, that such behavior is nonviable. Opposite parties will arrange alternative trades in which competitive terms are satisfied. When, however, opportunism is joined with a small-numbers condition, the trading situation is greatly transformed. ... The transactional problem that is posed is this: It is in the interest of each party to seek terms most favorable to him, which encourages opportunistic representations and haggling. The interests of the system, by contrast, are promoted if the parties can be joined in such a way as to avoid both the bargaining costs and the indirect costs (mainly maladaptation costs) which are generated in the process."(1)

Die Entwicklung derartiger quasi-monopolistischer Austausch-situationen wird zum einen durch das Vorliegen bestimmter struktureller Bedingungen gefördert, wie z.B. dem Vorhandensein spezifischer, exklusiver Qualifikationen, zum anderen wohnt dem Tauschprozeß jedoch selbst eine Tendenz zur Transformation einer ursprünglichen Konkurrenzsituation in eine quasi-monopolistische Austauschsituation inne. Dies ist dann der Fall, wenn der Verkäufer der nachgefragten Leistung während der Periode der Leistungserfüllung durch learning-by-doing nicht triviale Informationsvorteile gegenüber seinen Konkurrenten erhält. Damit ist zu Beginn der zweiten Transaktionsperiode die Bedingung der Anbieterkonkurrenz aufgehoben, wenn der Verkäufer der ersten Periode sich entweder weigert, seine zusätzlichen Informationen aufzudecken (strategisches Verhalten) oder hierzu wegen begrenzter Rationalität nicht in der Lage ist. "What is of special interest .. here is that while frequently a large-numbers condition will appear to obtain at the outset, this may be illusory or may not continue into the contract renewal stages. The illusion is that implicit homogeneity assumptions may not be satisfied. Nonhomogeneity coupled with information impactedness conditions gives rise to serious transactional difficulties. If parity among suppliers is upset by first mover advantages, so that winners of original bids subsequently enjoy nontrivial cost advantages over nonwinners, the sales relationship that eventually obtains is effectively of the small-numbers variety."(2)

Die Möglichkeit, diese zwei hier vorgestellten Problemkomplexe der begrenzten Rationalität unter Bedingungen hoher Umweltkomplexität und des strategischen Verhaltens unter Bedingungen quasi-monopolistischer Tauschsituationen zu bewältigen, va-

1) O.E. Williamson, a.a.O., S. 27.

2) O.E. Williamson, a.a.O., S. 28.

riert in Abhängigkeit von der zugrunde liegenden Organisationsform der Transaktion. Im folgenden sollen die Implikationen des allgemeinen Transaktionskostenmodells von Williamson für am Arbeitsmarkt grundsätzlich mögliche Vertragsformen des Arbeitstausches dargestellt werden. Die Argumentation erfolgt dabei typisierend als Vergleich verschiedener Organisationsformen von Arbeitstausch im Hinblick auf die in ihnen enthaltenen Potentiale zur Bewältigung dieser beiden Problemlagen.

3.3.2. Organisationsformen von Tauschaktivitäten am Arbeitsmarkt

Wurde bisher vereinfachend von der Gegenüberstellung der Allokationsform des Marktes und der internen Organisation ausgegangen, muß nun eine Präzisierung dieser Typologie erfolgen. Schließt man Verträge in Form der Fixierung eines bestimmten Lohnsatzes als Gegenleistung für die Erbringung einer einzigen besonderen Leistungsart aus,¹⁾ da sie gegen die Annahme dynamischer Umwelten und der im Leistungsbündel erforderlichen Anpassungsnotwendigkeiten verstoßen, so lassen sich prinzipiell vier mögliche Vertragsarten unterscheiden.²⁾ Je zwei dieser Vertragsformen lassen sich dabei dem Typus der Marktallokation und der internen Allokation zurechnen (Schaubild 1). Die Vertragsmechanismen der Marktallokation und die Autoritätsbeziehung stellen individualistische Bargaining-Modelle dar, die unter dem Imperativ individueller Nutzenmaximierung stehen. Lediglich die zweite Form der internen Organisation, die bilateralen Kontrollsysteme, bildet eine kollektive Vertragslösung.

1) Diese Vertragsform entspricht dem "sales contract" bei H.A. Simon, A Formal Theory of the Employment Relation, in: ders., Models of Man, a.a.O., S. 183 - 195.

2) Vgl. O.E. Williamson u.a., Understanding the Employment Relation, a.a.O., S. 57 ff.

Schaubild 1: Formen unterschiedlicher Vertragsarten der Organisation von Arbeitstausch

	Marktorgani- sation	Interne Organi- sation
Individualisti- sche Bargaining- Modelle	1) Verträge beding- ten Anspruchs 2) Sofortverträge	3) Autoritätsbe- ziehung
Kollektive Bar- gaining-Modelle		4) Systeme bilatera- ler Kontrolle

3.3.2.1. Die Formen der Marktorganisation

- a) Verträge bedingten Anspruchs (contingent claim contracts):
Verträge bedingten Anspruchs erlauben Anpassungen an sich ändernde Umweltbedingungen, indem sie nicht ein einzelnes Leistungselement, sondern ein gesamtes Leistungsset kontrahieren. Entsprechend der Form der Marktallokation müssen die Verpflichtungen zwischen Beschäftigter und Arbeitnehmer am Beginn der Transaktionsperiode voll ausformuliert werden. Dies geschieht hier, indem die zu erbringenden Leistungsarten im voraus in Abhängigkeit vom Eintritt bestimmter zukünftiger Ereignisse kontrahiert werden. Ebenso wie der weiter oben als typisch für den Arbeitsmarkt betrachtete unbestimmte Arbeitsvertrag, stellt diese Vertragsform auf ein dauerhaftes Beschäftigungsverhältnis ab, bei dem allerdings die zu leistende Arbeit unter Berücksichtigung künftig eintretender Änderungen gegenüber dem bisherigen Zustand genau spezifiziert wird.

Mit dieser Vertragsart sind jedoch zahlreiche Kontrahierungsprobleme verbunden, die eine Anwendung auf Tauschverhält-

niese am Arbeitsmarkt als unrealistisch erscheinen lassen. Zum einen verhindert selbstverständlich begrenzte Rationalität der Partner die Vorhersehbarkeit sich ändernder Umweltbedingungen und die Bestimmung adäquater Leistungsarten. Zum anderen steht dieser Vertragstyp verschiedensten Formen strategischen Verhaltens offen, die aus der Interpretationsbedürftigkeit entsprechender Verträge resultieren würden. Die Parteien dürften kaum in der Lage sein, die Implikationen der komplexen Vereinbarungen in einheitlicher Weise zu verstehen. Damit ergeben sich wiederum spezifische Durchsetzungsprobleme, wie etwa Uneinigkeiten bei der Feststellung, ob ein bestimmtes Ereignis eingetreten ist und ob die hierfür im Vertrag vorgesehene Leistungsart auch tatsächlich erbracht wurde.¹⁾ Ob diese Uneinigkeiten ein Ergebnis kommunikativer Barrieren sind oder Ausdruck strategischen Verhaltens, läßt sich durch die Partner selbst nicht feststellen.

Die Transaktionsprobleme der Verträge bedingten Anspruchs in Form begrenzter Rationalität und strategischen Verhaltens resultieren insbesondere aus dem Aspekt der in ihnen vorausgesetzten Dauerhaftigkeit des Tauschverhältnisses, wodurch die geschilderten Probleme mangelnder Prognosefähigkeit und hoher Interpretationsbedürftigkeit erst entstehen. Einen Ausweg aus diesem Dilemma könnten daher Vertragsformen bieten, die nicht explizit auf die Dauerhaftigkeit von Beschäftigungsverhältnissen abstellen.

- b) Sofortverträge (sequential spot contracts): Sofortverträge stellen den zweiten Typus der Markallokation dar. Die Verträge werden erst bei Eintritt eines bestimmten Ereignisses kontrahiert, wobei die einzelne geforderte Leistungsart spezifiziert wird. Die Anpassung an sich ändernde Umweltbedingungen erfolgt durch ständig neu wiederholte Aushandlungsprozesse zwischen den Vertragspartnern. Zwischen gewöhnlichem Markttausch und der Organisation ökonomischer Aktivitäten auf dem Arbeitsmarkt besteht danach also kein

1) Vgl. O.E. Williamson, a.a.O., S. 66.

Unterschied. Der Beschäftigte gilt als zentraler Vertragsagent, der einen teamartigen Produktionsprozeß koordiniert. "No authoritarian control is involved; the arrangement is simply a contractual structure subject to continuous renegotiations."¹⁾

Betrachtet man das Lösungspotential dieser Vertragsform hinsichtlich der Restriktionen begrenzter Rationalität und strategischen Verhaltens, so läßt sich festhalten, daß Sofortverträge die Einschränkungen, die von begrenzter Rationalität ausgehen, Überwinden können. Indem sie im Unterschied zu Verträgen bedingten Anspruchs keine Vorab-Fixierung der zukünftig zu erbringenden Leistungsarten erfordern, ermöglichen sie die Anwendung adaptiver Entscheidungsprozesse in aufeinanderfolgenden Transaktionsperioden, in denen die jeweiligen Leistungsanforderungen genau bekannt sind. Jedoch erweisen sich Sofortverträge als offen für strategisches Verhalten.

Die Tendenz von Tauschprozessen, über mehrere Transaktionsperioden hinweg zu quasi-monopolistischen Aushandlungssituationen zu führen, erweist sich bei aufeinanderfolgenden Sofortverträgen als besonders gravierend.²⁾ Die am Ende mehrerer Transaktionsperioden bei einer Aufkündigung des Arbeitsvertrages entstandenen Informationsvorteile der bislang beschäftigten Arbeitskraft heben die Gleichheit der Arbeitsanbieter zum Zeitpunkt der Vertragserneuerung auf. Sofortverträge werden damit ineffizient, da im Grenzfall bei erneuten Aushandlungsprozessen nur ein einziger Anbieter auftreten kann.

Damit erweisen sich beide Formen der Marktallokation als ineffizient unter Bedingungen begrenzter Rationalität und quasi-monopolistischer Aushandlungssituationen. Insbesondere scheinen die Vertragsformen der Marktallokation nicht in der Lage zu sein, das Problem des strategischen Verhaltens lösen zu können. Die im folgenden zu besprechenden beiden

1) A.A. Alchian, H. Demsetz, Production, Information Costs, and Economic Organization, in: American Economic Review, Vol. 62, 1972, S. 777.

2) Vgl. O.E. Williamson, a.a.O., S. 68.

Formen interner Organisation weisen demgegenüber erheblich verbesserte Kontrollmöglichkeiten strategischen Verhaltens auf.

3.3.2.2. Die Form der Autoritätsbeziehung

Nachdem bereits Coase¹⁾ die Autoritätsbeziehung als kennzeichnend für die Unternehmensorganisation hervorhob, hat Simon erstmals das Beschäftigungsverhältnis formal als Autoritätsbeziehung dargestellt. Wenn B den Beschäftigten, W einen Arbeiter und x ein Element in einem möglichen Set von Leistungsalternativen von W bezeichnet, ist die Autoritätsbeziehung wie folgt definiert:²⁾ "We will say that B exercises authority over W if W permits B to select x. That is, W accepts authority when his behavior is determined by B's decision. In general W will accept authority only if x_0 , the x chosen by B, is restricted to some subset (W's area of acceptance) of all possible values." Ein Beschäftigungsverhältnis auf Basis einer Autoritätsbeziehung liegt dann vor, wenn W die Autorität von B akzeptiert und B zustimmt, als Gegenleistung einen bestimmten Lohn an W zu zahlen.

Die Autoritätsbeziehung erscheint bei Simon als Lösung zum Problem der Entscheidungsunsicherheit unter Bedingungen instabiler Umwelten, wenn zwei Annahmen zutreffen:³⁾

- a) W besitzt keine Präferenzen hinsichtlich eines bestimmten x innerhalb seines Akzeptanzbereiches, bzw. W wird durch B für die Möglichkeit entschädigt, daß dieser ein unerwünschtes x auswählt.
- b) Der Beschäftigte wird bereit sein, an W eine zusätzliche Kompensation zu zahlen für das Privileg, die Auswahl von x auf einen Zeitpunkt nach Vertragsabschluß aufzuschieben.

1) Vgl. R. Coase, The Nature of the Firm, in: *Economica*, Vol. 16, 1937.

2) H.A. Simon, A Formal Theory, a.a.O., S. 184.

3) Vgl. H.A. Simon, A Formal Theory, a.a.O., S. 185.

Sind diese Bedingungen erfüllt, weist die Autoritätsbeziehung mehrere Effizienzvorteile gegenüber den Vertragsarten der Marktallokation auf.¹⁾ Systemtheoretisch gefaßt, erfüllt die in der Autoritätsrelation implizierte hierarchische Struktur die Funktion der Reduktion von Umweltkomplexität für die Tauschpartner, indem sie ein komplexes System spezifischer Vereinbarungen in einen Set generalisierter Verträge transformiert, die Autoritätsbeziehungen beinhalten. Die anderen spezifischen Vereinbarungen zwischen den Tauschpartnern lassen sich dann auf Basis dieser Beziehungen herleiten.

Ebenso wie die Formen der Marktorganisation garantiert die Autoritätsbeziehung die Anpassungsfähigkeit bei der Leistungserstellung an sich ändernde Umweltbedingungen. Gegenüber den Verträgen bedingten Anspruchs reduziert sie jedoch die Ansprüche an begrenzte Rationalität, indem die Entscheidungsalternativen nicht mehr im vorhinein bekannt sein müssen. Da die Autoritätsbeziehung ferner die Häufigkeit vermindert, mit der Verträge jeweils neu ausgehandelt werden müssen, wird auch das Problem entschärft, das sich bei Sofortverträgen mit der sukzessiven Herausbildung quasi-monopolistischer Aushandlungspositionen ergibt. Kleinere Veränderungen, die innerhalb des Akzeptanzbereiches bleiben, können ohne Neuverhandlungen durchgeführt werden, da der Anbieter annahmegemäß keine Präferenzen in bezug auf sie hat.

Dieses Konzept der Autoritätsbeziehung bei Simon läßt sich einer mehrfachen Kritik unterziehen. Von Williamson stammt der Einwand, daß die Autoritätsbeziehung im Grunde dieselben Probleme aufwerfe wie Sofortverträge.²⁾ Komme es nämlich während einer längeren Beschäftigungsperiode aufgrund von kleineren kumulativen Änderungen oder unvorhergesehenen größeren Anpassungen zu einer Überschreitung des Akzeptanzbereichs, wären neue Aushandlungsprozesse nötig, bei denen sich vermehrt Risiken strategischen Verhaltens ergeben würden, da

1) Simon selbst hat allerdings die Autoritätsbeziehung nur mit einer bestimmten Form der Marktallokation verglichen, dem Sales Contract, auf den hier wegen seiner mangelnden Anpassungsfähigkeit an sich ändernde Umweltbedingungen nicht weiter eingegangen wurde.

2) Vgl. O.E. Williamson, a.a.O., S. 72.

sich während der langen Beschäftigungsperiode bei den Arbeitsplatzinhabern in erheblichem Umfang Informationsvorteile angehäuft haben dürften. Ergänzend ließe sich dieser Argumentation hinzufügen, daß die Wahrscheinlichkeit, an die Grenzen des Akzeptanzbereiches zu stoßen, in dem Maße zunehmen würde, wie sich die Häufigkeit von Änderungen in der betrieblichen Umwelt erhöht. Aushandlungsprozesse würden also gerade zu einem Zeitpunkt nötig, zu dem der Betrieb auf möglichst rasch wirkende Anpassungsmaßnahmen angewiesen ist.

Fragen wirft ferner die Fassung des Konzepts des Akzeptanzbereichs selbst auf. Simon gibt keine Hinweise auf Faktoren, die es erlauben würden, den Bereich abzugrenzen, innerhalb dessen die Autorität des Beschäftigten gilt. Unklar bleibt, ob der Beschäftigte etwa mit Hilfe eines auf die Arbeitnehmer bezogenen Systems positiver Anreize selbst auf die Definition dieses Bereichs Einfluß nehmen kann, oder ob der Akzeptanzbereich extern, etwa in Form beruflicher Normen vorgegeben ist. Zumindest bleibt uneinsichtig, aufgrund welcher Mechanismen die Arbeitsanbieter mit einem Mal dazu gebracht werden können, auf die Ausnutzung quasi-monopolistischer Aushandlungspositionen zu verzichten.

Sieht man, wie spätere Autoren, die Autoritätsbeziehung als eine rein hierarchische Relation, läßt sich der Akzeptanzbereich machttheoretisch interpretieren.¹⁾ Er erscheint dann als Ergebnis widerstreitender Interessen zwischen Beschäftigten und Beschäftigten, und wird durch die auf beiden Seiten zur Verfügung stehende Bargaining-Power bestimmt. Damit nimmt die Autoritätsbeziehung die Eigenschaften der im radikaltheoretischen Ansatz diskutierten Form der direkten Kontrolle an. Die Sicherung des Akzeptanzbereichs im betrieblichen Interesse setzt dann Formen unmittelbarer Kontrolle der Leistungserstellung voraus.

Beide Fassungen der Autoritätsbeziehung bleiben hinsichtlich der Erklärung der Struktur von Beschäftigungsverhältnissen unbefriedigend. Wird der Akzeptanzbereich definitorisch an-

1) Vgl. St.A. Marglin, What Do Bosses Do, a.a.O.

genommen und inhaltlich nicht weiter spezifiziert, bleibt das Anpassungspotential der Autoritätsbeziehung unbestimmt. Zudem wird über das Zustandekommen und die Änderungsbedingungen des Akzeptanzbereichs nichts ausgesagt. Die machttheoretische Interpretation des Akzeptanzbereichs setzt hingegen eine arbeitsorganisatorische Kontrollform voraus, die historisch an eine bestimmte Phase der technisch-ökonomischen Entwicklung gebunden ist, und die mit der Zunahme nicht direkt sichtbarer Arbeitsaufgaben im Verlauf der betrieblichen Personalexpansion und einer veränderten Qualität industrieller Beziehungen ineffizient wurde.

3.3.2.3. Die Form der kollektivvertraglichen Organisation des Arbeitstausches

Im Verlauf der bisherigen Diskussion verschiedener Arbeitsvertragsarten hat sich als Grundproblem die Kontrolle strategischen Verhaltens in Systemen kooperativen Handelns ergeben. Wird eine Lösung dieses Problems durch eine vertraglich genaue Spezifizierung der Elemente der Leistungserstellung versucht, stößt man sehr schnell auf die Schranken begrenzter Rationalität, die eine Formulierung und einheitliche Interpretation entsprechender Vertragsformen unrealistisch erscheinen lassen. Die zweite Lösung in Form betrieblicher Autorität ist hingegen an einen geringen Grad der Ambiguität der Leistungsbewertung gebunden. Die Leistungsambiguität nimmt jedoch in dem Maße zu, wie quasimonopolistische Aushandlungspositionen ursprünglich vorhandene Transparenzvorteile direkter betrieblicher Arbeitskontrolle zunichte machen.

Nach Ouchi¹⁾ entstehen Transaktionskosten aufgrund strategischen Verhaltens aus den beiden Bedingungen der Zielinkongruenz der

1) Vgl. W.G. Ouchi, Markets, Bureaucracies, and Clans, in: Administrative Science Quarterly, Vol 25, 1980, insbesondere S. 130.

Marktkontrahenten und der Ambiguität der Leistungsbewertung. Das Problem der Kontrolle strategischen Verhaltens läßt sich nach Ouchi so formulieren, daß jede Organisation, um Transaktionen effizient vermitteln zu können, entweder die Leistungsambiguität oder die Zielinkongruenz zumindest partiell beseitigen muß. Die Formen der Marktorganisation setzen primär am Faktor der Leistungsambiguität an. Die Vertragsbeziehungen stehen jedoch weiterhin unter dem Primat individueller Nutzenmaximierung bei gegensätzlichen Interessen der Tauschpartner. Kollektivvertragliche Organisationsformen des Arbeitstausches, als solche Williamson betriebsinterne Arbeitsmärkte interpretiert, setzen demgegenüber am Faktor der Zielinkongruenz an.

Schelling hat das Problem strategischen Verhaltens im Kontext seiner "Ökologie der Mikromotive" untersucht.¹⁾ Danach wird eine Situation unterstellt, in der das Verhalten keines einzigen Individuums, für sich allein genommen, entscheidenden Einfluß auf das Endresultat der gemeinsamen Aktivität hat. Zugleich ist das Individuum jedoch nicht in der Lage, die möglichen kollektiven Gewinne zu realisieren, die sich bei einem Verzicht auf das Verfolgen individueller Eigeninteressen ergeben würden. Als Lösung dieses Dilemmas ergibt sich bei Schelling kollektives Handeln. Benötigt wird ein Sozialkontrakt zwischen den Tauschpartnern, der es ermöglicht, die Berücksichtigung kollektiver Interessen zu erzwingen. Interne Arbeitsmärkte werden von Williamson als Ausdruck einer solchen auf kollektiven Interessen beruhenden Organisationsform verstanden. Als Problem gilt die Formulierung und Durchsetzung eines derartigen kollektiven Vertrages zwischen den Arbeitsmarktparteien. "Although it is in the interest of each worker, bargaining individually or as a part of a small team, to acquire and exploit monopoly positions, it is plainly not in the interest of the system that employees should behave in this way. Opportunistic bargaining not only in itself absorbs real resources, but efficient adaptations

1) Vgl. T.C. Schelling, On the ecology of micromotives, in: The Public Interest, Vol. 25, 1971, S. 551-593.

are delayed and possibly foregone altogether. Accordingly, what this suggests is that the employment relation be transformed in such a way that systems concerns are made fully to prevail."¹⁾

Strukturelle Eigenschaften betriebsinterner Arbeitsmärkte und ihre Auswirkungen auf die Effizienz ökonomischer Transaktionen:

- 1) Interne Arbeitsmärkte sind ebenso wie die Autoritätsbeziehung durch eine Form unbestimmter Arbeitsverträge charakterisiert. Diese Unbestimmtheit von Arbeitsverträgen garantiert die Anpassungsfähigkeit interner Arbeitsmärkte und reduziert die Anforderungen an begrenzte Rationalität. Im Unterschied zur Autoritätsbeziehung sind jedoch individuelle Bargaining-Prozesse durch kollektives Bargaining ersetzt. Dies senkt im Falle erforderlicher neuer Aushandlungsprozesse Verhandlungskosten, da jetzt lediglich die Kosten für die Ausformulierung eines einzelnen für alle Tauschpartner gültigen Vertrages anfallen.²⁾
- 2) Interne Arbeitsmärkte stellen zweitens verschiedene positive und negative Anreize zur Abwehr strategischen Verhaltens und zur Erzeugung kooperativer Qualifikationen zur Verfügung. Zum einen ergeben sich bei teamartiger Produktion Disziplinierungseffekte der Arbeitsgruppe gegenüber einzelnen Arbeitsanbietern, falls diese Arbeit innerhalb des kollektiv geltenden Akzeptanzbereiches verweigern sollten.³⁾ Zum anderen kann in internen Arbeitsmärkten das Gratifikationssystem durch die Bindung innerbetrieblichen Aufstiegs an die Betriebszugehörigkeitsdauer derart gestaltet werden, daß zwischen der Anwendung und Nicht-Anwendung strategischen Verhaltens relativ leicht differenziert und entsprechend belohnt werden kann.

1) O.E. Williamson, a.a.O., S. 73.

2) Vgl. O.E. Williamson, a.a.O., S. 75.

3) Vgl. O.E. Williamson, a.a.O., S. 74.

- 3) Interne Arbeitsmärkte bieten schließlich die verschiedensten Möglichkeiten, informativische Probleme bei der Leistungsbewertung und der Konfliktschlichtung zu lösen. Damit kann der Prozeß der internen Reallokation von Arbeitskräften und die Konflikthandhabung rationalisiert werden.

Interne Kontrollmechanismen beziehen sich vornehmlich auf den Prozeß der Leistungserstellung. Sie sind in der Lage, auch stärker informelle Sachverhalte festzuhalten.¹⁾ Das höhere Informationsniveau der kontrollierenden Partei beruht dabei wesentlich darauf, daß ihr der kommunikative Code der internen Organisation bekannt ist und es ihr erlaubt, auch idiosynkratische Merkmale des Leistungsprozesses und des Leistungsprodukts zu erkennen. Damit ist die Möglichkeit des Kontrahenten, relevante Informationen nicht aufzudecken und aus der entstehenden ungleichen Informationsverteilung Vorteile zu ziehen, reduziert. Die längere Transaktionsperiode in internen Organisationen ermöglicht ferner eine adäquatere Einschätzung des bei den einzelnen Arbeitsanbietern verfügbaren Leistungspotentials. Diese Informationen können dann dazu verwendet werden, Versetzungen und Beförderungen je nach individueller Produktivität der einzelnen Arbeitsanbieter vorzunehmen.

Ebenso besitzen interne Organisationen Effizienzvorteile bei der Durchführung notwendiger Konfliktschlichtungen.²⁾ Im Falle marktmäßiger Transaktion ist die Schlichtung von Konflikten an die Anrufung einer externen dritten Partei gebunden, die nach formalisierten Regeln entscheidet. Damit entstehen Probleme der adäquaten Informiertheit und der Akzeptanz der dritten Partei durch die beiden Kontrahenten. Die Lösung dieser Probleme ist entweder kaum möglich bzw. sehr kostspielig, wie im Falle der Übermittlung idiosynkratischer Sachverhalte an die dritte Partei, oder selbst möglicher Ausgangspunkt neuer Konflikte, wie im Falle der Einigung auf eine von beiden Seiten akzeptierte Schiedsinstanz. Interne Organisationen erlauben eine relativ kosten-

1) Vgl. O.E. Williamson, a.a.O., S. 25.

2) Vgl. O.E. Williamson, a.a.O., S. 76.

günstige Lösung dieser Probleme, indem die dritte Partei selbst in die Organisation integriert wird. Dies erfolgt durch den Aufbau institutionalisierter Beschwerdeverfahren, die Regelungen über die anzurufenden Schlichtungsinstanzen enthalten. Damit ist ein relativer Vorab-Konsens über die Rolle der dritten Partei geschaffen. Da die internen Schlichtungsinstanzen ferner selbst über die Kenntnis des organisationsspezifischen Codes verfügen, erscheinen sie auch ihre Funktion der Kontrolle strategischen Verhaltens im Falle ungleicher Informationsverteilung besser als externe Instanzen erfüllen zu können. Interne Arbeitsmärkte würden danach ein höheres Konfliktlösungspotential besitzen durch die Reduktion von Informationskosten für die dritte Partei.

Zusammenfassend ergibt sich damit eine höhere Problemlösungsfähigkeit der kollektivvertraglichen Organisationsform interner Arbeitsmärkte gegenüber den anderen Formen des Arbeitstausches bei allen drei Problemkomplexen. Unterstellt man die Dominanz ökonomischer Effizienzüberlegungen im betrieblichen arbeitsmarktbezogenen Interessenkalkül und die strukturelle Überlegenheit der Nachfragerposition bei der Gestaltung des Arbeitstausches, so läßt sich aus der obigen Argumentation eine Tendenz zum Aufbau interner Arbeitsmärkte folgern.

3.3.3. Bewertung des vertragstheoretischen Segmentationsansatzes

Versucht man eine Bewertung des vertragstheoretischen Ansatzes gegenüber dem humankapital- und radikaltheoretischen Konzept von Segmentation vorzunehmen, würden sich etwa die

folgenden Gesichtspunkte ergeben, die dieser Ansatz neu in die Diskussion eingebracht hat:

(1) Sowohl der Humankapital- und auch der Vertragsansatz gehen von der Bedeutung spezifischer Qualifikationen aus. Der Humankapitalansatz analysiert die Spezifität von Qualifikationen jedoch ausschließlich unter dem Gesichtspunkt der für ihre Erzeugung erforderlichen Investitionen, die dann auf Seiten des Investors ein Interesse an der Stabilisierung des Beschäftigungsverhältnisses in den Grenzen der Verwertbarkeit der jeweiligen Qualifikation entstehen läßt.

Der Vertragsansatz untersucht demgegenüber die Spezifität von Qualifikationen unter dem Aspekt, daß mit ihnen die Schaffung quasi-monopolistischer Austauschpositionen verbunden ist, die ihrerseits Probleme informationeller Beschränkungen und strategischen Verhaltens verursachen. Im Mittelpunkt steht damit die Kontrollproblematik der Nutzung spezifischer Qualifikationen am Arbeitsmarkt.

(2) Eine weitere Abschwächung der Bedeutung technisch-spezifischer Qualifikationen ergibt sich ferner aus der obigen Überlegung, daß das grundlegende Problem von Tauschaktivitäten am Arbeitsmarkt nicht die jeweilige Spezifität der gehandelten Qualifikation an sich ist, sondern das damit verbundene Vorliegen quasi-monopolistischer Aushandlungspositionen.

Das Entstehen einer monopolartigen Anbieterposition kann jedoch verschiedenartig begründet sein. So ist anzunehmen, daß ab einem bestimmten Komplexitätsgrad der Qualifikation Transparenzvorteile verlorengehen, obwohl der Markt seinem quantitativen Umfang nach weiterhin eine konkurrenzmäßige

Organisationsform erlauben würde. Die mangelnde Transparenz hindert jedoch den Nachfrager, die an sich vorhandenen Substitutionspotentiale zwischen den einzelnen Anbietergruppen voll auszuschöpfen. Auf Seiten der Qualifikationsanbieter kann hingegen kein Interesse an der Herstellung einer Konkurrenzsituation vermutet werden; vielmehr werden einzelne Anbietergruppen versuchen, durch spezifische Rekrutierungs- und Selektionsmechanismen auch "künstlich" eine quasi-Monopolsituation für sich zu schaffen.

(3) Damit verbunden ist die Annahme, daß spezifische Qualifikationen zum Teil eher die Konsequenzen als die Auslöser der Entstehung interner Arbeitsmärkte sind. Der Vertragsansatz weist auf die in Konkurrenzsituationen angelegte immanente Tendenz der Transformation in monopolartige Austauschsituationen hin. Spezifische Informationsvorteile ergeben sich danach auf der Basis einer relativen Dauerhaftigkeit des Transaktionsprozesses, einem Charakteristikum interner Arbeitsmärkte.

Dadurch wird die humankapitaltheoretische Argumentation in gewisser Weise umgekehrt. Interne Arbeitsmärkte gelten als institutionelle Arrangements zur Erzeugung spezifischer Qualifikationen, deren Einsatz - zieht man die radikaltheoretische Argumentation mit herein - unter bestimmten arbeitsorganisatorischen Bedingungen effizienter ist. Hierbei kommt kooperativen Qualifikationen eine besondere Bedeutung zu, da sie das Problem strategischen Verhaltens angesichts hoher Interpretationsspielräume der Arbeitsprozesse reduzieren.

Die konzeptuellen Probleme des vertragstheoretischen Ansatzes ergeben sich primär aus der funktionalistischen Fassung interner Arbeitsmärkte als kollektivvertraglichen Systemen der Leistungserstellung. Interne Arbeitsmärkte sichern in der Interpretation von Williamson die Realisierung kollektiver Rationalität, die Prisoner's-dilemma-Situationen zu vermeiden hilft. Das Kollektivinteresse wird dabei umdefiniert zur Funktionsbedingung des betrieblichen Sozialsystems.

(4) Obwohl von Williamson nicht erwähnt, ist es offensichtlich, daß er mit dieser Interpretation an bestimmte Formen eines Verständnisses von Kollektivverträgen anknüpft, das vom Gesellschaftsvertrag bei Hobbes und Rousseau über die Gegenüberstellung von mechanischer Solidarität und Vertragsbeziehung bei Durkheim¹⁾ bis neuerdings zu Fox²⁾ reicht, der in seiner Theorie der Arbeitsbeziehungen von einer Abfolge von Vertragsbeziehungen und institutionalisierten Vertrauensbeziehungen (institutionalized trust) spricht. Wie bei allen diesen Autoren bleibt jedoch auch bei Williamson die Begründung dafür offen, weshalb sich Interessengegensätze in einem kollektiven Systeminteresse auflösen sollten, und wie eine derartige Lösung, durch welche Akteure und mit welchen Mitteln zu realisieren sei. Zumindest bleibt seine Argumentation, daß interne Arbeitsmärkte ebenso wie andere Formen von privatem kollektivem Handeln als Strategien zur Realisierung kooperativer Lösungen interpretiert werden könnten,³⁾ für verschiedenste Ausformulierungen offen.

(5) Eine Interpretation interner Arbeitsmärkte als Kollektivverträge zur Sicherung überindividueller "System"-interessen ist m.E. jedoch auch innerhalb des vertragstheoretischen Bezugsrahmens nicht zwingend geboten, um die Vorteile interner Arbeitsmärkte zur Senkung von Transaktionskosten begründen zu können. Hierfür scheint eine Interpretation im Sinne bilateralen Kontrollsystems der Leistungserstellung ausreichend zu sein.

1) Vgl. E. Durkheim, De la division du travail social, Paris 1893.

2) Vgl. A. Fox, Beyond Contract: Work, Power and Trust Relations, London 1974.

3) Vgl. O.E. Williamson, a.a.O., S. 73.

In Anlehnung an Flanders¹⁾ lassen sich Kollektivverträge als Regulierungssysteme kollektiver und individueller Aktivitäten verstehen, die das historisch variable Ergebnis von Aushandlungsprozessen zwischen den kollektiven Akteuren am Arbeitsmarkt darstellen. Soweit die Regulierungen in Form von Verfahrensregeln vorliegen, kontrollieren sie das Verhalten der an den Kollektivverträgen beteiligten Parteien - der Gewerkschaften und der Arbeitgeber oder ihrer Verbände. Insofern sich die Regeln auf die inhaltliche Bestimmung von Arbeitsverhältnissen (Lohn, Arbeitsbedingungen etc.) beziehen, kontrollieren sie das Verhalten von Arbeitnehmern und Arbeitgebern als den Beteiligten an individuellen Verträgen.

Mit dieser Definition sind keine Annahmen über die Auflösung gegensätzlicher Interessen in ein gemeinsames Systeminteresse impliziert. Derartige Regulierungssysteme dienen pragmatisch der Herstellung von Erwartungssicherheit auf Zeit zwischen den Arbeitsmarktkontrahenten.

In der Phasenabfolge der Bargaining-Typologie von Chamberlain/Kuhn²⁾ ließen sich interne Arbeitsmärkte als historisch späte Formen des "industrial government" und der "internen Regulierung" verstehen. Industrial government meint dabei die Regeln und Institutionen zur Konfliktthandhabung und Interpretation der Normen der Leistungserstellung. Interne Regulierung meint demgegenüber die Setzung von Rahmenbedingungen für die Formen der Arbeitskräftenutzung. Benutzt man die bei der Diskussion der Autoritätsbeziehung verwandten Konzepte, so ließe sich die interne Regulierung als eine Methode zum einvernehmlichen Abgrenzen des Akzeptanzbereichs verschiedener Formen der Arbeitskräftenutzung zwischen den Arbeitsmarktparteien verstehen. Durch industrial government wird zum anderen eine von beiden Seiten akzeptierte Entscheidungsinstanz zur Lösung von Bewertungskonflikten, die hinsichtlich der Vereinbarkeit von Leistungsangeboten und betrieblichen Leistungsanforderungen entstehen, installiert.

1) Vgl. A. Flanders, Konflikt und Kooperation, Frankfurt 1968, insbesondere S. 11 ff.

2) Vgl. N.W. Chamberlain, J.W. Kuhn, Collective Bargaining, New York 1965.

(6) Der Vertragsansatz interner Arbeitsmärkte ist auf dem Hintergrund der spezifischen Struktur der industriellen Beziehungen in den USA entstanden. Deshalb muß hier auf Unterschiede und mögliche Parallelen in der institutionellen Ausgestaltung betrieblicher Kollektivverträge und deren Einflüsse auf die Strukturierung von Arbeitsmarktprozessen auf dem amerikanischen und dem bundesdeutschen Arbeitsmarkt eingegangen werden. Derartige Unterschiede lassen sich insbesondere unter zwei Aspekten feststellen:

- a) Hinsichtlich der an der Formulierung und Durchsetzung betrieblicher Kollektivverträge beteiligten Instanzen;
- b) hinsichtlich der inhaltlichen Reichweite betrieblicher Kollektivverträge.

Zu a: In den USA finden Kollektivverhandlungen zwischen Management und Gewerkschaften traditionell in erheblichem Umfang auf Unternehmensebene statt. Die Formulierung und Durchsetzung der Kollektivverträge liegt in den Händen der lokalen Gewerkschaftsorganisation.¹⁾ Die in einem Unternehmen beschäftigten Arbeitnehmer bestimmen, nach verschiedenen sozioprofessionellen Kategorien getrennt, durch eine Wahl, ob und gegebenenfalls durch welche Gewerkschaft sie ihre Interessen vertreten lassen wollen.²⁾

Demgegenüber besteht in der Bundesrepublik eine strikte Trennung zwischen den Organen der gewerkschaftlichen und betrieblichen Interessenvertretung. Stellt die gewerkschaftliche Interessenvertretung analog zu den USA ein freiwilliges Verbandssystem dar, so ist die betriebliche Interessenvertretung in ihrem Wirkungskreis rechtlich fixiert. Stehen der gewerkschaftlichen Interessenvertretung auf dem amerikanischen Arbeitsmarkt bei der Aushandlung betrieblicher Kollektivvereinbarungen sämtliche Mittel autonomer Tarifverbände offen, so ist der bundesdeutsche Betriebsrat durch Gesetz an die Friedenspflicht gegenüber dem Unternehmer gebunden. Ebenfalls rechtlich fixiert ist der Umfang seiner Beteiligungsrechte.

1) Vgl. zu einem internationalen Vergleich der jeweiligen Organisation von Tarifverhandlungen N.F. Dooty, *Changes in Labour Management Relation in The Enterprise*, Paris, OECD, 1975.

2) Vgl. F. Gamillscheg, *Betrieb und Bargaining Unit*, in: Zeitschrift für Arbeitsrecht 1975.

Von dieser Situation können auf dem bundesdeutschen Arbeitsmarkt sowohl verstärkende als auch abschwächende Effekte auf die Strukturierung des Arbeitsmarktes durch betriebliche Kollektivverträge ausgehen.

So begünstigt die gesetzliche Verankerung der betrieblichen Interessenvertretung und ihrer Rechte deren relativ hohen Verbreitungsgrad, während durch das Wahlsystem der betrieblichen Interessenvertretung auf dem amerikanischen Arbeitsmarkt bei einer relativ niedrigen gewerkschaftlichen Mitgliedschaftsquote ein relativ großer Bereich organisationsfreier Unternehmen entsteht, deren Beschäftigungspolitik durch keine expliziten Vereinbarungen gebunden ist. Summers schätzt für die USA den Anteil der Arbeitnehmer im Jahre 1977, die in Unternehmen arbeiten, welche durch kollektivvertragliche Regelungen abgedeckt sind, auf lediglich 27 %.¹⁾ Hierbei bestehen erhebliche Unterschiede zwischen einzelnen Industriezweigen. So gelten 1960 etwa in der Automobilindustrie für 90 % der Arbeitnehmer entsprechende Vereinbarungen, während es im Bekleidungsgewerbe nur 24 % sind.²⁾

Zum anderen hat jedoch das Fernhalten der Gewerkschaften aus den innerbetrieblichen Verhandlungen und die Friedenspflicht des Betriebsrats auf dem bundesdeutschen Arbeitsmarkt zur Folge, daß dieser in seiner Verhandlungsposition begrenzt ist. Dies trifft insbesondere auf relativ schwache Betriebsräte in Klein- und Mittelbetrieben zu, deren Fähigkeit, Vereinbarungen mit dem Management durchzusetzen, auf die Bereiche beschränkt bleibt, die durch gesetzliche oder tarifvertragliche Vereinbarungen vorstrukturiert sind.

Zu b: Die Vermutung einer eingeschränkten inhaltlichen Reichweite betrieblicher Vereinbarungen auf dem bundesdeutschen Arbeitsmarkt wird zusätzlich durch die gesetzliche Definition betrieblicher Beteiligungsrechte der Arbeitnehmervertretung verstärkt. Stehen die betrieblichen Kollektivverträge

1) Vgl. C.W. Summers, Employee Participation and Collective Decision Making in Private Enterprise, in: F. Gamillscheg, Mitbestimmung der Arbeitnehmer, Frankfurt 1978, S. 163 ff.

2) Angaben nach L.M. Kahn, Unions and Labor Market Segmentation, in: Diss., Berkeley 1975, S. 69.

auf dem amerikanischen Arbeitsmarkt prinzipiell für sämtliche arbeitsmarktrelevanten Regelungen offen,¹⁾ so besteht auf dem bundesdeutschen Arbeitsmarkt ein abgestuftes System betrieblicher Beteiligungsrechte, das von einfachen Informations- Über Mitwirkungs- und Beratungsrechte bis hin zu originären Mitbestimmungsrechten reicht.²⁾ Die direkt Arbeitsmarktprozesse beeinflussenden Entscheidungen über Einstellungen, Umsetzungen und Entlassungen unterliegen hierbei lediglich der eingeschränkten Form der Mitwirkungsrechte.

Dies bedeutet, daß Betriebsvereinbarungen hierzu nicht erzwingbar sind. Dementsprechend bestanden 1977 nach einer Untersuchung von Kohl lediglich in 10 % bis 35 % der Unternehmen Betriebsvereinbarungen über Einstellungsverfahren, Personalplanung, Umsetzungen und Kündigungen.³⁾ Diese Werte dürften noch zusätzlich überhöht sein, da in der Auswahl Großunternehmen überrepräsentiert sind. Immerhin gab es jedoch selbst in Unternehmen mit 1000 und mehr Beschäftigten je nach Regelungsgegenstand nur in 13 % bis 40 % der Fälle entsprechende Vereinbarungen. Damit wird nochmals auf die oben behauptete relativ gleichmäßigere Verbreitung betrieblicher Kollektivverträge zwischen den verschiedenen Sektoren des bundesdeutschen Arbeitsmarktes im Vergleich zur Situation in den USA hingewiesen.

Zusammenfassend kann festgehalten werden, daß der Betriebsrat auf dem bundesdeutschen Arbeitsmarkt zum Teil analoge Funktionen erfüllt wie die betrieblichen Kollektivverhandlungen zwischen Gewerkschaften und Management auf dem amerikanischen Arbeitsmarkt, daß zugleich aber der inhaltliche Wirkungsumfang des deutschen Betriebsratssystems durch spezifische institutionelle Regelungen beschränkter ist. Zum anderen sprechen jedoch Anzeichen dafür, daß der Effekt betrieblicher Aushandlungssysteme auf den Arbeitsmarkt in der

1) Vgl. N.F. Douty, a.a.O.

2) Vgl. zu den Beteiligungsrechten des Betriebsrats z.B. A. Mohr, Personalplanung und Betriebsverfassungsgesetz, Köln 1977.

3) H. Kohl, Personalplanung und Gewerkschaften, in: WSI-Mitteilungen 4/1978, S. 227.

Bundesrepublik gleichmäßiger verteilt ist, während in den USA eine scharfe Trennung zwischen einem hoch organisierten und einem weitgehend unorganisierten Sektor besteht, in dem entweder keine oder lediglich Vereinbarungen auf informeller Basis bestehen. Das Vorhandensein eines derartig unorganisier-ten Bereichs stellt dann in den USA eine institutionelle Vor-aussetzung für die Entwicklung eines relativ ungeschützten sekundären Sektors dar, die in der Bundesrepublik nicht ge-geben ist.¹⁾

(7) Die funktionalistische Sichtweise von Williamson haftet auch der inhaltlichen Bestimmung der grundlegenden Begriffe des "strategischen Verhaltens" und der Anpassungserfordernisse von Tauschverhältnissen unter Bedingungen von Umweltin-stabilität an.

Die Benennung von Flexibilitätserfordernissen unter Bedin-gungen von Umweltinstabilität stellt nämlich noch kein ana-lytisch präzises Instrument zur Untersuchung von Tauschbe-ziehungen am Arbeitsmarkt dar, indem Flexibilitätserforder-nisse auf verschiedene Arten bewältigt werden können. Geht man nicht wie Williamson vom Begriff des Kollektivinteres-ses aus, der die Frage nach der Wahl des jeweiligen Anpassungs-instrumentariums als allein abhängig von systemorientierten Effizienzüberlegungen erscheinen läßt, sondern von fortbe-stehenden Interessenkonflikten zwischen Beschäftigten und Beschäftigter, so würde sich eine präzise Bestimmung verschie-dener verfügbarer Anpassungsstrategien und ihrer relativen Kostenverteilung auf die beiden Marktkontrahenten als not-wendig erweisen.

Allgemein erscheint eine konkrete Definition des Problems der Flexibilität der Nutzungsformen von Arbeitskraft und des "strategischen Verhaltens" erst möglich, wenn man den unterschiedlichen Grad der Problembetroffenheit beider Markt-seiten mit berücksichtigt.

1) Den Zusammenhang zwischen der Existenz eines unorganisier-ten Sektors und sekundären Arbeitsmärkten hat in den USA L.M. Kahn, Unions, a.a.O., untersucht.

So stellt die Flexibilität und Vorhersehbarkeit der geforderten Art der Leistungserstellung primär ein Verfügungsproblem des Beschäftigten von Arbeitskraft dar, der aufgrund seiner Eigentums- und Direktionsrechte über den Einsatz der Produktionsmittel bestimmt und über die relevanten Informationen hinsichtlich der Veränderung von Umweltdaten verfügt. Ebenso stellt die Möglichkeit strategischen Verhaltens in internen Organisationen primär ein Nutzungs- bzw. Kontrollproblem des Beschäftigten dar, wenngleich nicht bestritten werden soll, daß beide Marktseiten von einem produktiven Arbeitseinsatz profitieren können. Was bei Williamson als kollektives Interesse definiert wird, scheint somit primär die Interessen einer Partei, nämlich des Beschäftigten, widerzuspiegeln.

(8) Ein weiteres Problem des vertragstheoretischen Ansatzes betrifft die einfache Dichotomisierung der Formen des Arbeits-tausches, die als entweder über marktmäßige oder intern strukturierte Organisationen vermittelt erscheinen. Damit bleiben mögliche Mischformen zwischen Marktallokation und interner Allokation außer Betracht. Derartige Mischformen müßten als Elemente der Marktallokation eine relativ spezifische Abgrenzung der verschiedenen dem Arbeitsanbieter abgeforderten Leistungsarten enthalten, ebenso wie verschiedene hierarchische Elemente interner Allokationsformen.

Im folgenden soll begründet werden, inwiefern Berufe, die auf dem bundesdeutschen Arbeitsmarkt eine besondere Rolle spielen, als derartige Organisationsformen des Arbeitstausches verstanden werden könnten. Dadurch erweitert sich der entscheidungslogische Kalkül von einer zwei- zu einer dreigliedrigen Alternative. Die Diskussion beschränkt sich hierbei auf die Alternative der internen Organisation in Form betrieblicher Arbeitsmärkte und der beruflichen Organisationsform von Tauschprozessen. Um hierbei die funktionalistischen Tendenzen des Vertragsansatzes zu vermeiden, erfolgt die entsprechende Bewertung beider Organisationsalternativen unter expliziter Bezugnahme auf die Interessen der Nachfragerseite an relativer Flexibilität und Kontrolle des Arbeitseinsatzes. Die Argumentation verläuft über mehrere Schritte.

Zuerst wird unter Bezugnahme auf den am Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung entwickelten Ansatz betrieblicher Autonomie eine Präzisierung des betrieblichen Interesses an Flexibilität und Kontrolle des Arbeitseinsatzes gegeben. Sodann werden verschiedene betriebliche Anpassungsstrategien angesichts von Umweltinstabilität eingeführt. Damit wird an die unter Punkt 7 angeführte Kritik am Vertragsansatz angeknüpft. Auf der Grundlage der Verteilung der verschiedenen Anpassungsleistungen auf beide Marktparteien erfolgt dann eine erste Bewertung der beruflichen und betriebsinternen Organisationsform von Arbeitstausch. Eine abschließende Bewertung ergibt sich dann unter zusätzlicher Berücksichtigung betrieblicher Kontrollstrategien.

3.4. Ein berufstheoretischer Ansatz zum Problem der Arbeitsmarktsegmentation: Betriebliche Interessen und Berufe als spezifische Organisationsform von Arbeits-tausch

3.4.1. Flexibilität und Kontrolle des Arbeitseinsatzes als betriebliche Problemlagen

(1) Den Ausgangspunkt des Betriebskonzepts des ISF bildet die Frage nach der Vermittlung zwischen der Struktur des gesellschaftlichen Produktionsprozesses und den konkreten technologisch-organisatorisch und herrschaftsmäßig bedingten Formen der Arbeitskräftenutzung.¹⁾ Im Unterschied zur neomarxistischen Literatur gilt für die Autoren des ISF der Konkurrenzmechanismus nur als eine, historisch unterschiedlich wirksame Vermittlungsdimension zwischen den gesellschaftlichen Anforderungen der Kapitalverwertung und konkreten betrieblichen Interessen an der Gestaltung des Arbeitseinsatzes. Die Regulierung dieses Vermittlungszusammenhangs erfolgt danach in der Wechselwirkung zwischen dem marktmäßigen Konkurrenzmechanismus und spezifischen betrieblichen Strategien.

Kennzeichnend für das ISF-Konzept ist die strategische Umdefinition des Betriebsbegriffs. Der Betrieb gilt als die "historische Ausprägung von Strategien, die in der technisch-organisatorischen Gestaltung des Produktionsprozesses, den

1) Vgl. N. Altmann, G. Bechtle, Betriebliche Herrschaftsstruktur und industrielle Gesellschaft, München 1971, N. Altmann, G. Bechtle, B. Lutz, Betrieb - Technik - Arbeit. Elemente einer soziologischen Analyse technisch-organisatorischer Veränderungen, Frankfurt 1978, G. Bechtle, Die These eines betriebsorientierten Ansatzes, in: K.M. Bolte (Hg.), Materialien aus der soziologischen Forschung, München 1978, G. Bechtle, Betrieb als Strategie, Frankfurt 1980, sowie zusammenfassend B. Kraus, Qualifikation und technischer Fortschritt, Studien und Berichte des MPI, Band 40, Berlin 1979, S. 83 ff.

hierarchischen und kooperativen Strukturen des Arbeitskräfteeinsatzes ihren konkreten Ausdruck finden."¹⁾ Betriebliche Strategien werden als Abstraktionen betrieblichen Handelns verstanden, als analytischer Aufweis der Verbindung zwischen durchgesetzten betrieblichen Arbeitskräfteeinsatzformen und betrieblichen Interessen. Der Begriff der Strategie bezeichnet also ein Konzept zur Erklärung betrieblichen Handelns durch Bezug auf theoretisch entwickelte betriebliche Interessenstrukturen.

Nach der Analyse der Autoren steht betriebliches Handeln im Hinblick auf die Formen der Nutzung und Verfügung über Arbeitskraft unter zwei grundlegenden strategischen Prämissen: Einerseits der Sicherung betrieblicher Autonomie zur Bewältigung variabler Außen- und Innenbedingungen der Produktion, andererseits unter dem Zwang der Aufrechterhaltung eines bestimmten Grades an gesellschaftlicher Machtasymmetrie.

(2) Auf der Ebene des Betriebs äußert sich die Prämisse der Aufrechterhaltung eines asymmetrischen gesellschaftlichen Machtverhältnisses im Interesse an der Sicherung des Kooperationszusammenhangs der Produktion als hierarchischem Herrschaftszusammenhang. "Machtasymmetrie im unmittelbaren Produktionsprozeß bedeutet, daß die technisch-organisatorischen und hierarchischen Formen seiner Beherrschung durch eine Gestaltung von Arbeitsformen erfolgt, die eine qualifikatorisch-intelligente und politisch-entscheidungsmäßige Verfügung über den Produktionsprozeß durch die kooperierende Arbeitskraft in Grenzen hält (nicht möglich und/oder nicht notwendig macht)."

(3) Die allgemeinste Definition betrieblicher Autonomie besagt, daß Betriebe versuchen, diejenigen Bedingungen, die sich ihrem unmittelbaren Zugriff entziehen - wie etwa konjunkturelle Entwicklungen, Marktsituation, rechtliche und (überbetriebliche) tarifvertragliche Regelungen - so zu neutralisieren, daß sie nicht unmittelbar und in unvorhergesehener Weise den Ablauf der Produktion beeinflussen (Neutralisierung). Dies wiederum setzt voraus, daß es dem Betrieb

1) Altmann/Bechtle/Lutz, a.a.O., S. 159.

2) Vgl. Altmann/Bechtle/Lutz, a.a.O., S. 156.

gelingt, die seinem Zugriff entzogenen Bedingungen so umzuformen, daß sie intern seiner Kontrolle und Steuerung unterliegen (Transformation).¹⁾

Diese Definition stellt eine systemtheoretische Formulierung des betrieblichen Anpassungsproblems angesichts sich ändernder Umweltbedingungen dar. Für den hier verfolgten Zweck einer Präzisierung verschiedener Formen von Anpassungsstrategien und deren Verteilung auf die Marktkontrahenten ist sie aber noch ungenügend. Hierzu ist die Angabe der Handlungsmaximen beim Verfolgen betrieblicher Autonomiestrategien nötig, die letztlich über die Wahl und damit über die Kostenverteilung der entsprechenden Anpassungsleistungen bestimmen. Zwar fehlt nun in den Arbeiten des ISF zur Zeit noch eine geschlossene Darstellung des entsprechenden Sets von Handlungsmaximen, jedoch lassen sich an verschiedenen Stellen einzelne Definitionselemente auffinden. Diese Elemente sollen im folgenden schrittweise eingeführt werden.²⁾

(4) Ein Merkmal des ISF-Ansatzes ist es, daß er in Erweiterung des systemtheoretischen Autonomiekonzepts versucht, die historischen Bedingungen mit zu berücksichtigen, unter denen betriebliches Handeln stattfindet.

(a) Diese Bedingungen werden dadurch präzisiert, daß betriebliche Autonomie als Autonomie auf der Basis privater Aneignung des gesellschaftlich produzierten Mehrwerts unter variierenden betrieblichen Umweltbedingungen bestimmt wird. Gegenüber der Gesellschaft weist sich dieses Interesse als legitim aus, indem die Sicherung allgemein anerkannter gesellschaftlicher Ziele, wie Wirtschaftswachstum, hoher Beschäftigungsstand etc., an die Garantie der privaten Aneignung von Mehrwert gebunden wird. Betriebliche Autonomiestrategien sind dann in einem ersten Definitionsversuch darauf gerichtet, das betriebliche Interesse an der Aneignung von Mehrwert gegenüber der Gesellschaft zu wahren. "Autonomiestrategien, als Streben nach Unabhängigkeit von sozio-ökonomischen und politisch-ökonomischen gesellschaftlichen Bedingungen, zielen letztlich darauf ab, diesen Teil (den zu vergesellschaftenden Teil des Mehrwerts, H.W.) so gering wie möglich zu halten, den kleinsten Beitrag zur größtmöglichen Stabilität des Ganzen zu leisten." (3)

1) Vgl. Altmann/Bechtle/Lutz, a.a.O., S. 164.

2) Vgl. zum folgenden H. Wenger, Berufliche Flexibilität - Arbeitsmarkt - Arbeitsteilung, in: Forschungspreis 1980 der Bundesanstalt für Arbeit. Kurzfassungen prämiierter Arbeiten, BeitrAB 59, Nürnberg 1981, S. 130 ff.

3) N. Altmann, G. Bechtle, a.a.O., S. 21.

(b) In Übereinstimmung mit der allgemeinen Definition ökonomischer Effizienz gilt der Betrieb des weiteren als Prototyp eines Systems zweckrationalen Handelns. Betriebliche Autonomiestrategien gelten als gleichzeitig von zwei Anforderungen her begrenzt. Zum einen zielt betriebliche Autonomie auf die private Aneignung von Mehrwert ab. Diese ist jedoch an die Befriedigung gesellschaftlicher Interessen und Bedürfnisse gebunden. Berücksichtigt der Betrieb beide Interessen zugleich, so muß er versuchen, den ihm verbleibenden Spielraum so zu nutzen, daß er eine möglichst hohe Produktivität des Arbeitseinsatzes erzielt. In einem zweiten Definitionsversuch dienen betriebliche Autonomiestrategien somit primär der Sicherung der privaten Aneignung von Mehrwert unter der Voraussetzung vom Betrieb nicht direkt kontrollierbarer, variierender Umweltbedingungen; dabei müssen "Zweckrationalität, technische Effizienz und ökonomische Rentabilität den Maßstab menschlichen Handelns im Industriebetrieb bilden." (1)

(c) Veränderungen in den Umweltbedingungen stellen für den Betrieb Arbeitskräfteprobleme dar. Arbeitskräfteprobleme treten dem Betrieb als Verschiebungen seiner internen und/oder externen Verwertungsbedingungen gegenüber. Die zentralen Ansatzpunkte für die Beherrschung seiner verwertungsrelevanten Bedingungen und die Lösung auftretender Arbeitskräfteprobleme liegen für den Betrieb in der Änderung der Formen des Arbeitseinsatzes. "Zum einen entscheiden die gegebenen technisch-organisatorischen Strukturen der Produktionsprozesse und des Arbeitseinsatzes darüber, inwieweit es den Betrieben gelingt, einzelbetriebliche Produktivität und maximale Nutzung der eingesetzten Arbeitskraft zu sichern, zum anderen stellen Technik, Organisation und Arbeitskraft als elastische Potentiale die zentralen betrieblichen Eingriffsbereiche dar, in denen der Betrieb auf Veränderungen seiner Bedingungen reagieren kann." (2)

Damit ist die Realisierung betrieblicher Autonomie auf die Elastizität der Formen der Arbeitskräftenutzung angewiesen. Lediglich die Manipulation der betrieblich verfügbaren Reaktionsparameter ermöglicht die dauernde Anpassung an sich ändernde Umweltbedingungen. Diese drei Prinzipien - hohe Elastizität der Formen der Arbeitskräftenutzung, Sicherung ökonomischer Rentabilität, und beides zum Zwecke der Wahrung der privaten Aneignung von Mehrwert unter variierenden Umweltbedingungen gehen bei den Autoren des ISF als die zentralen Bestimmungsmomente in den Begriff der betrieblichen Autonomiestrategie ein.

(5) Hieraus läßt sich folgende Argumentation für die Frage nach der vom Betrieb angestrebten Verteilung der Anpassungsleistungen ableiten. Je nachdem, welche Marktseite derartige

1) N. Altmann, G. Bechtle, B. Lutz, a.a.O., S. 165.

2) N. Altmann, G. Bechtle, B. Lutz, a.a.O., S. 163.

Anpassungsleistungen erbringt, lassen sich in Anlehnung an die Begrifflichkeit der Flexibilitätsforschung Mobilitäts- und Substitutionsprozesse unterscheiden.¹⁾ Die Kosten der Mobilitätsprozesse werden von den Arbeitskraftanbietern getragen, die Kosten von Substitutionsprozessen von den Betrieben. Eine hohe Elastizität der Arbeitskräftenutzung zur Bewältigung betrieblicher Arbeitskräfteprobleme kann im Grunde sowohl durch hohe Raten von Mobilität der Arbeitskraftanbieter als auch durch betriebliche Anpassungsleistungen erzielt werden. Unter der Handlungsmaxime der Sicherung privater ökonomischer Rentabilität wird der Betrieb jedoch bemüht sein, die von ihm verausgabten Anpassungskosten zu minimieren, die bei einer Veränderung der betrieblichen Reaktionsparameter anfallen. Er muß versuchen, die Formen der Arbeitskräftenutzung entsprechend den spezifischen Umweltbedingungen so zu organisieren, daß sie ein Maximum an technischer Effizienz und ökonomischer Rentabilität garantieren, für ihn selbst aber lediglich mit einem Minimum an eigenen Anpassungsleistungen an das vorhandene Arbeitskräfteangebot verbunden sind. Dieses Ziel wird er umso eher erreichen können, je weniger er bei der Veränderung der Formen der Arbeitskräftenutzung an spezifische Rigiditäten der von den Arbeitsanbietern kontrollierten Anpassungsparameter gebunden ist. Damit läßt sich das betriebliche Autonomieproblem umformulieren in das betriebliche Problem, eine möglichst hohe Flexibilität der Arbeitskräftenutzung bei Minimierung der vom Betrieb aufzuwendenden Anpassungskosten zu erreichen. Eine vergrößerte Flexibilität des Arbeitskräftebestandes wäre in diesem Fall also zu erzielen durch eine spezifische Auswahl oder Beeinflussung von Arbeitskraftanbietern so, daß deren Mobilitätspotential näher als das der übrigen Arbeitskräftegruppen liegt.

(6) Für erforderliche Anpassungsleistungen verfügen Betriebe und Arbeitskraftanbieter über unterschiedliche Reaktionsparameter. Der relative Umfang der in Anspruch genommenen Parameter entscheidet über die Verteilung des gesamten Anpassungsprozesses auf beide Marktseiten. Die betriebliche An-

1) Vgl. M. Kaiser, Berufliche Flexibilität und Arbeitsmarkt, in: QuintAB 7/1977.

passungsreaktion kann sich über folgende Parameter realisieren:

- (a) Die Arbeitsorganisation;
- (b) die Qualifikationsstruktur.

Zu a: Betriebliche Anpassungsleistungen, die sich auf die Arbeitsorganisation beziehen, verändern diese in dem Sinne, daß die resultierenden Qualifikationsanforderungen mit dem zur Verfügung stehenden Arbeitskräfteangebot kompatibel sind. Ihr Einfluß auf die vom Betrieb zu erbringenden Anpassungskosten ist ambivalent. Zum einen können sie durchaus mit einer Erhöhung betrieblicher Effizienz einhergehen, insbesondere, wenn die durchgesetzten Maßnahmen auf einen höheren Standardisierungs- und Mechanisierungsgrad der Produktion hinauslaufen. In der Regel sind damit dequalifikatorische Mobilitätsprozesse impliziert. Der betriebliche Nachteil derartiger kostensparender Maßnahmen besteht jedoch in ihrem hohen Grad an Irreversibilität, der ihren Einsatz von der relativen Stabilität der Absatzmarktbedingungen abhängig und damit gerade nicht generalisierbar macht.

Die zweite Form arbeitsorganisatorischer Anpassungsmaßnahmen kann demgegenüber durchaus zu einer Verschlechterung der ursprünglich gültigen betrieblichen Kosten-Nutzen-Relation führen. Sie impliziert kostenintensive Anpassungsmaßnahmen an das Qualifikationsangebot, wie sie etwa im Falle einer Erhöhung des auf die Arbeit bezogenen Anspruchsniveaus der Arbeitsanbieter nötig wären. Lediglich auf diesen zweiten Typ arbeitsorganisatorischer Anpassungsmaßnahmen werden sich betriebliche Strategien einer Senkung von Anpassungskosten beziehen.

Zu b: Qualifikatorische Anpassungsmaßnahmen stellen eine Mischform zwischen Mobilitäts- und Substitutionsprozessen dar. Indem sie auf eine Veränderung der angebotenen Qualifikationsstruktur abzielen, müssen sie im Unterschied zu rein arbeitsorganisatorischen Anpassungsmaßnahmen stets auch mit Mobilitätsprozessen verbunden sein. Ihr Bezug zu betrieblichen

1) Vgl. zum folgenden H. Wenger, a.a.O., S. 126 ff.

Substitutionsprozessen ergibt sich daraus, daß betriebliche Maßnahmen zur Modifikation von Qualifikationen stets auch mit Erwartungsänderungen der Nachfragerseite verbunden sind. Die Betriebe akzeptieren fürs erste ein Qualifikationsangebot, das ihren Anforderungen nicht optimal entspricht, und stellen nachträglich durch Investitionen in das Humankapital die Kompatibilität zwischen Qualifikationsnachfrage und Qualifikationsangebot her. Die Kostenverteilung dieser Anpassungsmaßnahme resultiert aus der Aufteilung der Finanzierung der zusätzlichen Ausbildung und aus der Gratifikationsstruktur, die sich letztlich nach Abschluß der Maßnahme für den Arbeitskraftanbieter auf seinem neuen Arbeitsplatz ergibt. Praktisch ist zu erwarten, daß der Betrieb in der Regel versuchen wird, arbeitsorganisatorische und qualifikatorische Maßnahmen zu kombinieren, um den Anpassungsprozeß mit relativ kleinen, kostengünstigen Veränderungen auf jeder seiner Anpassungsdimensionen zu bewältigen.

(7) Am Anfang dieses Kapitels wurde zwischen zwei möglichen Organisationsformen ökonomischer Tauschaktivitäten am Arbeitsmarkt unterschieden, die im Hinblick auf die relativen Vorteile, die sie für eine Verminderung betrieblich aufzuwendender Transaktionskosten bieten, verglichen werden sollten, der beruflichen und der betriebsinternen Organisationsform. Wir sind nunmehr in der Lage, aufgrund der oben gemachten Ausführungen eine genauere Fassung des Begriffs der Transaktionskosten zu geben.

Transaktionskosten entstehen danach für die Anbieter von Arbeitskraft primär als Anpassungskosten in Form der Änderungen auf den Dimensionen der Gratifikation und Qualifikation. Hinzu treten in jedem Fall Informationskosten, die sich aus den Versuchen der Arbeitskraftanbieter ergeben, notwendige Anpassungen für sich selbst möglichst gering zu halten.

Demgegenüber resultieren auf Seiten der Nachfrager von Arbeitskraft Transaktionskosten auf prinzipiell drei Arten. An ihrer Entstehung sind die beiden betrieblichen Interessenlagen der Flexibilität und der Kontrolle von Arbeitskraft beteiligt.

Betriebliche Transaktionskosten umfassen erstens sämtliche Kosten arbeitsorganisatorischer und qualifikatorischer Anpassungsmaßnahmen (Anpassungskosten). Hinzu kommen für den Fall, daß mit diesen Maßnahmen Neu- oder Umbesetzungen von Arbeitsplätzen einhergehen, Kosten der Informationsbeschaffung über potentielle Bewerber (Suchkosten). Beide Kostenarten stellen zusammen die betrieblichen Substitutionskosten dar.

Aus dem betrieblichen Interesse der Aufrechterhaltung eines bestimmten Grades gesellschaftlicher Machtasymmetrie ergibt sich drittens die Notwendigkeit, spezifische Maßnahmen im Hinblick auf die effiziente Kontrolle der Arbeitskraftanbieter im Produktionsprozeß zu entwerfen. Diese Maßnahmen erscheinen als die allein auf der Nachfragerseite auftretende Art von Transaktionskosten, die hier als Kontrollkosten bezeichnet werden sollen.

Im Hinblick auf diese einzelnen Arten von Transaktionskosten sollen im folgenden nunmehr die berufliche und betriebsinterne Organisationsform miteinander verglichen werden.

3.4.2. Die berufliche Organisationsform des Arbeitstausches und ihre Implikationen für eine Senkung betrieblicher Transaktionskosten

(1) Die berufliche und die betriebsinterne Organisationsform von Arbeitsmarkttransaktionen sollen zuerst hinsichtlich ihrer Implikationen für die Bewältigung des betrieblichen Flexibilitätsproblems untersucht werden. Den Ausgangspunkt bildet die oben gegebene Definition betrieblicher Arbeitskräfteprobleme. Eine Lösung dieser Probleme erfolgt in beiden Organisationsformen auf unterschiedliche Weise.

Im Falle der betriebsinternen Organisation wird der Betrieb zur Bewältigung der Flexibilitätsanforderungen seine Rekrutierungserwartungen so umformulieren, daß eine Rekrutierung aus dem innerbetrieblichen Arbeitskräfteangebot möglich erscheint. Im Falle der beruflichen Organisationsform wird der Betrieb demgegenüber seine Rekrutierungserwartungen so umdefinieren, daß eine Rekrutierung auf einem extern konstituierten berufsfachlichen Teilarbeitsmarkt mit zertifizierten Qualifikationen möglich erscheint. Zur Realisierung beider Strategien kann der Betrieb im Prinzip auf die verschiedenen oben dargestellten Reaktionsparameter zurückgreifen. Dabei geht sein Interesse dahin, die von ihm zu erbringenden Anpassungsleistungen zu minimieren bei gleichzeitiger Erhöhung der Mobilität der Arbeitsanbieter.

(2) Hinsichtlich der Untersuchung der Implikationen der beruflichen Organisationsform für die Entstehung und Verteilung von Substitutionskosten am Arbeitsmarkt müssen folgende Merkmale von Berufen hervorgehoben werden:

- a) Berufe stellen eine relativ eigenständige Ebene der Organisation von Arbeitsfähigkeiten und des Tausches von Arbeitsvermögen in Form von überbetrieblich institutionalisierten Mustern von Arbeitskraft dar, die mit monopolartigen Kompetenzen der Anbieter für entsprechende Tätigkeitsbereiche ausgestattet sind. Nach der Definition von Beck/Brater gelten Berufe als "gesellschaftlich normierte und institutionalisierte Zusammensetzungen der zu Erwerbszwecken einsetzbaren Arbeitsfähigkeiten von Personen."¹⁾ Ist der Arbeitsmarkt beruflich organisiert, können benötigte Qualifikationen deshalb von den Betrieben weder einzeln noch in beliebigen inhaltlichen Kombinationen erhalten werden, sondern nur als Spezialisierungen einzelner Personen, die stets als ganze Profile angeboten und gekauft werden müssen.²⁾

1) Vgl. U. Beck, M. Brater (Hg.), Die soziale Konstitution der Berufe, Materialien Band I, S. 19.

2) Vgl. K.M. Bolte, U. Beck, M. Brater, Beruf als Kategorie soziologischer Analyse, in: D. Blaschke (Hg.), Sozialwissenschaftliche Forschung. Beiträge für G. Wurzbacher, Nürnberg 1977, S. 24.

- b) Die Festlegung beruflicher Qualifikationsbündel erfolgt in einem öffentlichen Verfahren der Anerkennung und Streichung von Ausbildungsberufen und wird überbetrieblich kontrolliert. Damit wird bis zu einem gewissen Grad der Marktmechanismus außer Kraft gesetzt und durch eine kommunikativ geplante Abstimmung ersetzt. Aufgrund dieses besonderen Konstitutionsprozesses können Berufe als "institutionalisierte Kompromißformen" betrachtet werden, in denen die divergierenden Interessen der Arbeitsmarktparteien einen mehr oder weniger dauerhaften Ausgleich in Bezug auf Entwicklung, Einsatz und Verkauf des Arbeitsvermögens gefunden haben.¹⁾
- c) Je nach dem Grad der erfolgreichen Durchsetzung strategischer Vorteile, weisen Berufe Personen auf sozial unterschiedliche Arbeitsausschnitte fest. Sie eröffnen damit Anrechte auf bestimmte Einkommensbereiche, weisen den Inhabern eine bestimmte soziale Stellung innerhalb des Kooperationszusammenhangs zu und damit bestimmte Kontroll-, Macht- und Einflußchancen, und legen gesellschaftlich definierte Kompetenz- und Inkompetenzverhältnisse fest. Diese enge Verbindung zwischen Qualifikation und Gratifikation schränkt zugleich die Anpassungsparameter der Arbeitskraftanbieter ein, indem ein Verzicht in der Dimension der Qualifikation in der Regel mit dem Verzicht auf der Dimension der Gratifikation und umgekehrt verbunden sein wird.

(3) Der Effekt dieser beruflichen Strukturmerkmale auf die Höhe der betrieblichen Substitutionskosten erscheint ambivalent. Da der Einzelbetrieb weder das Entstehen noch das Funktionieren der beruflichen Teilarbeitsmärkte beherrscht, kann er nur sehr beschränkt auf den Inhalt der beruflichen Qualifikation Einfluß nehmen. In jedem Fall werden für den Betrieb deshalb Anpassungskosten entstehen, da er gezwungen ist, die beruflichen Standards bei der Gestaltung der Arbeitsbedingungen zu beachten. Wegen der auf beruflichen Teilarbeitsmärkten geltenden engen Kopplung formaler Qualifika-

1) U. Beck, M. Brater, H.-J. Daheim, a.a.O., S. 91.

tion und Gratifikation muß er darüber hinaus versuchen, seine Qualifikationsnachfrage und seine Entlohnungsangebote gleichsinnig zu verändern. Damit muß der Betrieb im Idealfall die gesamten Anpassungskosten selbst tragen. Der von ihm einsetzbare Reaktionsparameter wäre primär die Arbeitsorganisation. Demgegenüber wären qualifikatorische Anpassungsmaßnahmen aufgrund der beruflichen Standardisierung des Qualifikationsbündels ausgeschlossen. Da betrieblich also nur solche Aufgabenelemente zu einem Arbeitsplatz zusammengefügt werden können, deren Bearbeitung einem bestimmten Arbeitskräftemuster über besondere Ausbildungsabschlüsse zudefiniert ist, kann die Durchsetzung ökonomisch rentabler Arbeitsplatzgestaltungsformen erheblich erschwert werden.

Die betrieblichen Anpassungskosten des Einbaus beruflicher Standards in die eigene Arbeitsorganisation können jedoch durch informatorische Vorteile beruflicher Teilarbeitsmärkte, die eine Reduzierung von Suchkosten erlauben, zum Teil kompensiert werden.

Aufgrund ihrer Überbetrieblichen Standardisierung besitzen berufliche Qualifikationen ein hohes Maß an Transparenz und Sicherheit hinsichtlich der erwartbaren Arbeitsleistungen. Die Betriebe können berufliche Qualifikationen deshalb als Orientierungsdaten bei der Formulierung ihres spezifischen Qualifikationsbedarfs benutzen und dann relativ sicher sein, am Markt auch ein entsprechendes Qualifikationsangebot anzutreffen.

Darüber hinaus enthalten Berufe weitere Möglichkeiten, spezifische Komplexitäts- und Kontrollprobleme zu entschärfen. Ebenso wie die betriebsinterne Organisationsform erlauben Berufe eine Senkung der Anforderungen an Vorab-Fixierung der vom Anbieter zu erbringenden Leistungsarten. Der von den beruflichen Standards abgegrenzte Bereich erwartbarer Leistungen stellt einen Akzeptanzbereich dar, innerhalb dessen Autoritätsbeziehungen entsprechende Direk-

tionsfunktionen übernehmen können. Zum anderen entlasten Berufe die Betriebe von der Komplexität des Aufbaus spezifischer Formen der Arbeitsorganisation, indem sie auf die in jenen geleistete Strukturierung möglicher Formen von Arbeitsteilung zurückgreifen können. In diesem Sinne stellen Berufe relativ konsenssichere Gliederungs- und Bauelemente der Arbeitsorganisation dar, auf die sich der Betrieb in der horizontalen und vertikalen Ausgestaltung der Arbeitsteilung beziehen kann.¹⁾ Drittens muß in Berufen zur Sicherung einer ausreichenden Breite von Verwertungschancen die Fähigkeit vermittelt werden, einen allgemeinen Satz von Kenntnissen und Verhaltensorientierungen auf variiende Arbeitssituationen anzuwenden. Diese Fähigkeit beruflich qualifizierter Arbeitskräfte, kleinere Veränderungen im Produkt- und Verfahrensdesign selbständig tragen zu können, vermindert jedoch für den Betrieb die Kosten einer Detailplanung von Arbeitsabläufen. Ebenso dürften Berufe zumindest auf der Ebene von Tätigkeiten mit nicht zu hoher Komplexität die Nachfrager von Arbeitskraft aufgrund der Standardisierung beruflicher Qualifikationen mit zusätzlichen Kontrollmöglichkeiten von Arbeitshandeln ausstatten, die sich aus der verbesserten Information über erwartbare berufliche Leistungen ergeben.

Kombinieren Berufe somit aufgrund ihrer hohen Transparenz informatorische Vorteile und die Vorzüge der Autoritätsbeziehung für den Betrieb, so bleibt ihre Funktionalität dennoch auf lediglich kleinere Änderungen der betrieblichen Leistungsanforderungen beschränkt. Größere, eventuell ökonomisch sinnvolle, Umstellungen würden, wenn sie den beruflichen Akzeptanzbereich überschreiten, idealtypisch den Betrieb zu entsprechenden Anpassungsleistungen an das Arbeitsangebot zwingen, und zwar entweder in der Form arbeitsorganisatorischer Modifikationen oder durch die Neurekrutierung auf beruflichen Teilarbeitsmärkten, die die neuen Leistungsanforderungen in ihrem Qualifikationsbündel enthalten.

1) Vgl. Beck/Brater/Daheim, a.a.O., S. 92.

(4) Demgegenüber bietet die betriebsinterne Organisation Vorteile sowohl bei den betrieblichen Suchkosten als auch bei den Anpassungskosten. Die Effekte betriebsinterner Organisation auf die informatorischen Probleme des Arbeitstausches wurden bereits oben dargestellt, so daß ich mich hier auf den Aspekt der Anpassungskosten beschränken kann.

Idealtypisch zielt die betriebsinterne Organisation durch die Etablierung eines kollektiven Aushandlungssystems auf eine Lösung des Flexibilitätsproblems ab, die spezifische betriebliche Gegebenheiten integrieren kann. Auf eine kurze Formel gebracht, kann die betriebsinterne Organisationsform als Versuch der Betriebe gewertet werden, extern vorstrukturierte durch innerbetrieblich ausgehandelte Arbeitseinsatz- und Mobilitätsnormen zu ersetzen. Gelingt eine derartige Strategie, entfallen die Restriktionen der Standardisiertheit beruflicher Qualifikations- und Gratifikationsbündel. Dem Betrieb steht ein Rekrutierungsreservoir zur Verfügung, das er in erheblichem Umfang selbst steuern kann.

Stehen auf beruflichen Teilarbeitsmärkten idealtypisch lediglich arbeitsorganisatorische Anpassungsmaßnahmen zur Verfügung, können im Fall der betriebsinternen Organisation qualifikatorische Anpassungsmaßnahmen zum Einsatz kommen. Diese sind für den Betrieb mit mehreren Kostenvorteilen verbunden. Zum einen sichert die geringe institutionelle Verankerung von innerbetrieblichen Qualifizierungsmaßnahmen den Betrieben relativ hohe Dispositionschancen gegenüber den Arbeitskraftanbietern, indem sie die in Berufen vorhandene enge Beziehung zwischen Qualifikation und Gratifikation lockern können, solange damit kein Verlust ihrer Motivationsfunktion einhergeht. So erscheint etwa die Rücknahme von nicht ausdrücklich fixierten Gratifikationen in Grenzen relativ leicht möglich. Da die Ausbildungsziele nicht explizit ausgewiesen werden müssen, können auch damit verbundene Gratifikationen weitgehend unbestimmt bleiben. Derartige Maßnahmen können sogar mit einem relativen Konsens der Arbeitsanbieter rechnen, sofern es möglich ist, sie als notwendig für die be-

triebliche Arbeitsplatzsicherung zu kennzeichnen. Hinzu treten verschiedene Effekte einer überlappenden Gestaltung der Arbeitsorganisation und des informellen Lernens, die den Qualifizierungsaufwand senken, und die bereits bei der Diskussion des humankapitaltheoretischen Segmentationsansatzes hervorgehoben wurden. Erschienen diese Effizienzvorteile dort jedoch primär als positive Zusatzeffekte der Etablierung interner Arbeitsmärkte, so bestimmt hier gerade diese relative Kostengünstigkeit von Qualifizierungsmaßnahmen angesichts der ansonsten verfügbaren Alternativen, betriebliche Änderungen des Produktionsprozesses zu bewältigen, die betriebliche Entscheidung für die interne Organisationsform des Arbeitstausches. Damit ist das Vorhandensein betriebsspezifischer Qualifikationen kompatibel mit der Feststellung eines geringen Aufwandes an Humankapitalinvestitionen. Zusätzlich wird die Form der qualifikatorischen Anpassungsmaßnahme auch dann von den Betrieben bevorzugt werden, wenn aufgrund eines mangelnden Arbeitskräfteangebots auf dem externen Arbeitsmarkt auch noch der Suchkostenvorteil beruflicher Teilarbeitsmärkte eingeschränkt wird.

(5) Der Vorteil einer kostengünstigen Anpassung an besondere betriebliche Gegebenheiten der Technologie, des Produktes etc. im Falle der betriebsinternen Organisation wird jedoch um den Preis erkauft, ein internes kollektives Aushandlungssystem installieren zu müssen.

Dieses müßte in der Lage sein, betriebliche Normen der Rekrutierung, des Arbeitseinsatzes und der Entlohnung zu produzieren, die auf einem weitgehenden Konsens der Betroffenen beruhen. Im System der beruflichen Organisationsform des Arbeitstausches übernehmen überbetrieblich gesetzte Standards diese Funktion. Die Berufe stellen eine Art normativen Orientierungsrahmen dar, der individuelle Arbeitskontrakte vorformt und die Einzelbetriebe von der Notwendigkeit entlastet, die Austauschbedingungen jedesmal neu auszuhandeln. Das Problem der Formulierung und Durchsetzung betrieblicher Normen tritt insbesondere deshalb auf, da in alle Regelungsbereiche soziale Verteilungskonflikte impliziert sind, solange Pro-

duktionsprozesse hierarchisch organisiert sind. Indem Arbeitseinsatz- und Mobilitätsnormen wesentlich Strukturen sozialer Ungleichheit hervorbringen und in diesen selbst verankert sind, müßte die Definition entsprechender betrieblicher Normen ständig in diesen Zusammenhang zwischen Arbeitseinsatznormen und der Stabilität von Strukturen sozialer Ungleichheit eingreifen. Damit ist das betriebliche Interesse an der Stabilisierung des innerbetrieblichen Herrschaftszusammenhangs angesprochen.

Beruflich standardisierte Qualifikationen und Tätigkeitsabgrenzungen entlasten die Betriebe von diesen Problemen. Berufe schaffen vergleichsweise klare Autoritätsverhältnisse innerhalb vertikaler Arbeitsteilung, ohne daß die Betriebe diese selbst legitimieren müßten, und reduzieren das Problem der Kanalisierung innerbetrieblicher Konkurrenz, indem sie die für die einzelnen Arbeitskräftegruppen zugänglichen Aufstiegskanäle vorzeichnen.

Im System der betriebsinternen Organisation wären die Betriebe gezwungen, äquivalente Orientierungsleistungen selbst zu erbringen. Betriebliche Normen dürften jedoch aufgrund ihres eingeschränkten Gültigkeitsbereichs nie denselben Grad an Stabilität erreichen wie berufliche Normen. Die Konsequenz wäre, daß der betriebliche Konsens über Leistungsziele und innerbetriebliche Mobilitätsstrukturen stets durch unkontrollierbare Hierarchie- und Konkurrenzkonflikte gefährdet bliebe.

Dem Betrieb wird hierbei eine Etablierung eines konflikt-sicheren betrieblichen Normensystems umso weniger gelingen, je stärker das für ihn verfügbare Angebot an Arbeitskräften bereits im Sinne bestimmter Mobilitäts- und Arbeitseinsatznormen vorstrukturiert ist. Da auf dem bundesdeutschen Arbeitsmarkt etwa 65 % der Arbeitnehmer eine berufliche Ausbildung durchlaufen haben, durch die ihre Erwartungen entsprechend ausgerichtet wurden, erscheint es realistisch, daß der Betrieb zur Legitimation seiner eigenen Arbeitsnutzungs-

normen auf berufliche Tätigkeitsabgrenzungen zurückgreifen wird. Betriebliche Normen würden dann lediglich einen "Aufbau auf" oder Spezialisierungen beruflicher Kompetenznormen darstellen. Dieses Legitimationserfordernis müßte insbesondere dann relevant werden, wenn das nachgefragte betriebliche Leistungsbündel technisch-inhaltlich in der Nähe zu einem beruflich standardisierten Arbeitskräftemuster steht. In diesen Fällen werden berufliche Normen weiter einen Teil ihrer Gültigkeit behalten. Diese Interpretation wird auch durch empirische Befunde zu den Rekrutierungsstrukturen am Arbeitsmarkt gestützt. So kommen etwa Biehler/Brandes in ihrer Untersuchung betrieblicher Arbeitsmärkte zu dem Ergebnis, daß selbst im Falle gut ausgebildeter interner Strukturen die Beschäftigten jener Qualifikationsgruppen, die beruflichen Qualifikationen noch am nächsten kommen (Lohngruppe 7) eine geringere Betriebsbindung aufweisen als die Qualifikationsgruppen, die nicht beruflich vorgeprägt sind.¹⁾

Zusammenfassend ließe sich somit die Hypothese aufstellen, daß sich in der betrieblichen Realität eine vielfache Überlagerung betrieblicher und beruflicher Kompetenznormen, bzw. betrieblicher und beruflicher Teilarbeitsmarktstrukturen ergeben müßte. Diese reflektiert das betriebliche Dilemma eine relativ hohe und kostensparende innerbetriebliche Flexibilität des Arbeitskräfteeinsatzes realisieren zu müssen, ohne hierdurch gleichzeitig den betrieblichen Normen- und Herrschaftszusammenhang selbst zu gefährden.

Keine organisatorische Alternative bietet die Möglichkeit, die vom Betrieb zu tragenden Anpassungsleistungen an Rigiditäten des Arbeitsangebots und die Kosten der Herstellung und Sicherung hierarchischer Strukturen der Arbeitskontrolle gleichzeitig zu minimieren. Die betriebsinterne Organisationsform würde zwar dem betrieblichen Flexibilitätsinteres-

1) Vgl. H. Biehler, W. Brandes, Arbeitsmarktsegmentation in der Bundesrepublik Deutschland - Theorie und Empirie des dreigeteilten Arbeitsmarktes, Manuskript, Paderborn 1979, S. 295 ff.

se entsprechen, hierbei jedoch ständig in den Zusammenhang zwischen Arbeitseinsatznormen und Strukturen sozialer Ungleichheit eingreifen. Die anfallenden Kosten der Herstellung eines relativen Konsenses über die Verteilung der sozialen Vor- und Nachteile einer hierarchischen Arbeitsplatzstruktur würden den Vorteil der Ersparnis bei den Anpassungsleistungen vermindern. Die berufliche Organisationsform wäre demgegenüber zwar weniger mit den Kosten der Sicherung hierarchischer Arbeitsprozesse belastet, würde jedoch vom Betrieb den Einbau beruflicher Standards in die verschiedenen Formen der Arbeitsorganisation erfordern.

3.5. Zusammenfassung der Ergebnisse der Untersuchung unterschiedlicher Organisationsformen von Arbeitstausch

Zusammenfassend bleibt aus der Analyse einzelner Organisationsformen von Arbeitstausch festzuhalten:

(1) Idealtypisch lassen sich für den bundesdeutschen Arbeitsmarkt wenigstens drei unterschiedliche Organisationstypen von Arbeitstausch begründen:

(a) Eine Organisationsform, die die Anpassung von Arbeitsangebot und -nachfrage zu einem überproportionalen Ausmaß innerbetrieblich zu bewältigen versucht und bestimmte Vorteile kollektivvertraglicher Regulierungssysteme der Leistungserstellung aufweist. Damit verbunden sind jedoch Kosten für die Legitimierung hierarchischer Arbeitsteilungsstrukturen und die Kontrolle gesellschaftlich vorstrukturierter Arbeits- und Aufstiegserwartungen der Arbeitskräfte.

(b) Eine Organisationsform, die beruflich standardisierte Qualifikationen und Arbeitsplätze umfaßt. Da das Flexibili-

tätspotential dieser Organisationsform durch die Überbetriebliche Standardisierung der qualifikationsbündel restringiert ist, wird sich ihre Etablierung primär lediglich in den Bereichen mit niedrigeren Änderungsraten der technologischen und organisatorischen Arbeitsplatzstruktur als rentabel erweisen. Zudem wird jedoch auch der betriebsinterne Organisationstyp zum Teil auf berufliche Kompetenznormen zur Sicherung hierarchischer Arbeitsplatzstrukturen zurückgreifen müssen.

(c) Eine Organisationsform von Arbeitstausch, die sich zur Beschaffung von qualifikationsangeboten in hohem Maße eines relativ unstrukturierten externen Arbeitsmarktes mit hohem Arbeitskräfteumschlag bedient. Aufgrund technologischer und arbeitsorganisatorischer Besonderheiten, wie etwa hochmechanisierten Produktionsverfahren mit repetitiven Tätigkeiten, können sich in diesem Arbeitsmarktbereich Formen direkter oder technologischer Arbeitskontrolle erhalten haben, die die Funktion der Sicherung einer ausreichenden Leistungserstellung übernehmen.

(2) Die jeweilige Durchsetzung einer besonderen Organisationsform von Arbeitstausch wird in der betrieblichen Realität von der Struktur der verwertungsrelevanten Innen- und Außenbedingungen der Produktion abhängen. Je nach der relativen Bedeutung der hier idealtypisch unterschiedenen beiden Probleme des betrieblichen Arbeitstausches und dem zur Verfügung stehenden betrieblichen Reaktionspotential wird sich die Ausprägung der konkreten Arbeitsmarktstruktur unterscheiden. Tritt etwa aufgrund bestimmter Bedingungen das betriebliche Kontrollproblem zurück, bzw. kann durch Formen autoritativer oder technologischer Kontrolle bewältigt werden, kann die Sicherung der notwendigen Flexibilität des Arbeitskräfteeinsatzes auch durch Formen externer Organisation von Arbeitstausch erfolgen.

(3) Insgesamt sind danach in der betrieblichen Realität eine Vielzahl nebeneinander bestehender Formen von Arbeitsmarktstruktur zu erwarten, die sich lediglich idealtypisierend den drei hier unterschiedenen Organisationsformen von Arbeits-tausch zuordnen lassen.

3.6. Zwischenresümee

Die Berücksichtigung institutioneller und historischer Aspekte im Verlauf der vorangegangenen Kapitel hat das Erklärungsschema von Arbeitsmarktsegmentation weiter differenziert. Im Mittelpunkt standen hierbei zwei Arten institutioneller Faktoren:

- a) Institutionen, die den Arbeitsmarktteilnehmern als überindividuell normierte Handlungsmuster gegenüberreten und ökonomisch-rationales Handeln begrenzen oder in bestimmte Richtungen lenken.
- b) Interessen und Strategien der Arbeitsmarktteilnehmer, die nicht mehr direkt aus einem kurzfristigen, auf individuelle Nutzenmaximierung gerichteten Kalkül ableitbar sind.

Ziel der Einführung dieser Faktoren war es, die traditionell ökonomischen Konzepte des segmentationstheoretischen Humankapitalansatzes um bislang vernachlässigte institutionelle Determinanten von Arbeitsmarktstruktur zu erweitern. Zu diesem Zweck wurde durchgängig bei der Diskussion der einzelnen Modelle von Segmentation versucht, soweit wie möglich empirische Daten und Fragen der Übertragbarkeit der aufgestellten Hypothesen auf die Verhältnisse am deutschen Arbeitsmarkt einzubeziehen.

Im Rahmen der hier zur Verfügung stehenden Möglichkeiten empirischer Arbeit soll nunmehr in einem zweiten Teil der Arbeit die Frage nach der Segmentation des bundesdeutschen Arbeitsmarktes empirisch angegangen werden. Hierbei ist eine Beschränkung auf einige wesentliche Problemkomplexe notwendig. Im folgenden muß insbesondere auf eine genauere Bestimmung der Wirkungsweise verschiedener institutioneller Determinanten von Arbeitsmarktstruktur verzichtet werden. Im Mittelpunkt stehen die Fragestellungen nach der Existenz und der spezifischen Form von Segmentation.

Trotzdem lassen sich aus dem theoretischen Teil der Arbeit bereits einige Schlußfolgerungen ziehen, die die empirische Arbeit anleiten können.

(1) So ist eine nur eingeschränkte Gültigkeit der Dualisierungsthese am bundesdeutschen Arbeitsmarkt zu erwarten. Einer Dualisierung des Arbeitsmarktes im Sinne italienischer oder amerikanischer Erfahrungen wirkt zum einen das weitgehende Fehlen bzw. die marktmäßige Spezialisierung des Sektors traditioneller Arbeit und zum anderen die vereinheitlichenden Wirkungen rechtlicher und gewerkschaftlicher Bestimmungen auf die Arbeitsmarktstruktur entgegen. Hinzukommt die relativ homogenere Arbeitskräftestruktur, die das Ausnutzen ethnischer und rassischer Differenzierungen am Arbeitsmarkt für eine betriebliche Dualisierungsstrategie erschwert.

Das Ausscheiden des traditionellen Sektors als Reservoir zur Übernahme überschüssiger Arbeit im primären Sektor dürfte bewirken, daß die Grenze zwischen primärem und sekundärem Sektor nicht zwischen einzelnen Betrieben verläuft. Soweit die Dualisierungsthese für den bundesdeutschen Arbeitsmarkt Gültigkeit beanspruchen kann, dürfte dies eher im Sinne einer innerbetrieblichen Spaltung der Belegschaften im großbetrieblichen Sektor von Wirtschaftszweigen mit relativ häufigen konjunkturellen Schwankungen zutreffen. Diese Spaltung bedient sich zur Legitimation einerseits bestimmter sozialer Rollenzuweisungen an einzelne Arbeitskräftegruppen, die ein dauerhaftes Verbleiben im Bereich beruflicher Arbeit nicht zwingend notwendig erscheinen lassen, und andererseits des Aufbaus besonderer, nicht-dauerhafter, institutionell und rechtlich vom übrigen Beschäftigungsbereich abgetrennter Arbeitsverhältnisse.

(2) Aufgrund der hohen Bedeutung beruflicher Qualifikationen am bundesdeutschen Arbeitsmarkt, die von den Betrieben zur Legitimierung innerbetrieblicher Mobilitäts- und

Arbeitseinsatznormen ausgenutzt werden, ist eine Überlagerung beruflicher und betrieblicher Teilarbeitsmärkte zu erwarten. Indem die Beschäftigten auf betriebsinternen Arbeitsmärkten in beträchtlichem Ausmaß bei der Rekrutierung auf beruflich vorqualifizierte Arbeitskräfte zurückgreifen (müssen), dürften sich Qualifikationsniveau und Arbeitskräftestruktur auf betriebsinternen und beruflichen Arbeitsmärkten ähneln. Berufliche Teilarbeitsmärkte unterscheiden sich jedoch von betrieblichen Arbeitsmärkten grundlegend durch die zwischenbetriebliche Institutionalisierung ihrer Allokationsmuster. Insofern berufliche Teilarbeitsmärkte also empirisch gesondert feststellbar sind, müßten sie durch ein relativ hohes Qualifikationsniveau, ausgedrückt im Facharbeiteranteil, bei gleichzeitig ausgeprägter zwischenbetrieblicher Mobilität gekennzeichnet sein. Eine Verwertung dominant beruflicher Qualifikationen, ohne gleichzeitige Integration in betriebsinterne Arbeitsmärkte, wäre vor allem in den Sektoren zu erwarten, deren Qualifikationsnachfrage aufgrund der angewandten konventionellen Technologien den in den Berufsbildern verankerten produktspezifischen und handwerklich geprägten Fertigkeiten noch am nächsten kommt.

(3) Von beiden Sektoren, dem beruflichen und dem betriebsinternen Sektor zu unterscheiden ist der Bereich, in den die Allokationsprozesse primär über den externen Arbeitsmarkt abgewickelt werden. In ihm dominieren kurzfristige Beschäftigungsverhältnisse und wegen des weitgehenden Fehlens beruflicher Qualifikationen relativ unqualifizierte Tätigkeiten. Zu erwarten wäre damit eine Beschäftigungsstruktur, die durch relativ niedrige Löhne, geringe technologische Entwicklung und einen hohen Anteil von Arbeitskräften mit nur partieller Arbeitsmarktbindung gekennzeichnet ist. Dieser Sektor darf nicht mit dem sekundären Arbeitsmarktsegment der Dualisierungsthese verwechselt werden. Letzteres existiert in bestimmten Wirtschaftssekto-

ren neben den dort ansonsten dominierenden internen Arbeitsmarktstrukturen. Der Sektor mit dominant externen Arbeitsmarktstrukturen dürfte demgegenüber eher in technologisch rückständigen oder in schrumpfenden Branchen anzutreffen sein.

Insgesamt werden somit drei Sektoren mit unterschiedlichem Arbeitsmarktverhalten erwartet:

- o Ein Sektor mit dominant betriebsinternen Arbeitsmarktstrukturen, neben denen sekundäre Beschäftigungsverhältnisse bestehen können, die eine Pufferfunktion erfüllen.
- o Ein Sektor mit dominant beruflichen Arbeitsmärkten in Bereichen mit konventionellen und noch zum Teil handwerklich geprägten Technologien und Arbeitsplatzanforderungen.
- o Ein Sektor mit dominant externen Arbeitsmarktstrukturen mit hohem Arbeitskräfteumschlag, kaum ausgebauten internen Mobilitätspfaden und einer sich von den anderen Sektoren deutlich unterscheidenden Arbeitskräftestruktur.

Teil B: Empirische Ergebnisse zur Segmentation
am bundesdeutschen Arbeitsmarkt

4. Existenz und Strukturen von Segmenten am bundesdeutschen Arbeitsmarkt

4.1. Untersuchungsgegenstand und Untersuchungsmethode

Die folgende Auswertung stützt sich vornehmlich auf die bundesdeutschen Daten aus den alle sechs Jahre durchgeführten Gehalts- und Lohnstrukturerhebungen im Bereich des Produzierenden Gewerbes des Statistischen Amtes der Europäischen Gemeinschaften (SAEG) für das Jahr 1972. Ergänzend wurden Angaben aus der entsprechenden Veröffentlichung für 1966 und der Investitionsstatistik sowie der Arbeitskostenerhebung in der Industrie 1972 herangezogen.¹⁾ Da die Gehalts- und Lohnstrukturerhebungen von 1966 und 1972 nicht nach derselben Wirtschaftszweigklassifikation erhoben wurden, mußte die Vergleichbarkeit der in die Auswertung einbezogenen Wirtschaftszweige für den Teil der Berechnungen, der eine Verknüpfung beider Erhebungen voraussetzt, erst gesichert werden. Hierbei wurden jedoch aufgrund des ansonsten unvermeidbar gewesenen Schätzfehlers keine Anpassungen der ausgewiesenen Werte vorgenommen, sondern in diese Auswertungen wurden nur die Wirtschaftszweige und -gruppen von 1966 aufgenommen, die nach einem Transformationsschlüssel des SAEG voll oder mit geringen Einschränkungen voll vergleichbar waren mit der NACE-Systematik von 1972.²⁾ Welche Teilgesamtheiten den Berechnungen im folgenden zugrunde liegen, wird jeweils gesondert angegeben.

1) SAEG, Sozialstatistik. Gehalts- und Lohnstruktur in der Industrie 1972. Ergebnisse für die Bundesrepublik Deutschland, Band 6A und 6B, Luxemburg 1977, SAEG, Sozialstatistik. Gehalts- und Lohnstruktur in der Industrie 1966. Ergebnisse für die Bundesrepublik Deutschland, Band 3, Luxemburg 1969, SAEG, Jährliche Anlageinvestitionen im Produzierenden Gewerbe 1972-1974, Luxemburg 1977, sowie SAEG, Sozialstatistik. Arbeitskosten in der Industrie 1972-1975, Luxemburg 1976.

2) siehe nächste Seite

Insgesamt wurden für 1972 Daten aus Industrie- und Handwerksbetrieben mit mehr als 10 Beschäftigten für 70 Industriezweige und -gruppen veröffentlicht. Soweit sowohl die Werte zu den Industriezweigen als auch in weiterer Untergliederung zu den in ihnen enthaltenen Industriegruppen verfügbar waren, wurden, um disjunkte Untersuchungseinheiten zu erhalten, lediglich jeweils die ausgewiesenen Industriegruppen in die Auswertung einbezogen. Dadurch reduzierte sich die Anzahl der Untersuchungseinheiten auf 49. Aus der Erhebung von 1966 konnten 32 Industriezweige, die sich als voll vergleichbar mit der Klassifikation von 1972 erwiesen, zur zweiten Teilgesamtheit zusammengefaßt werden.

Da im Verlauf der bisherigen Arbeit die Segmentationstheorien fast durchwegs vor dem Hintergrund industrieller Arbeitsplätze in der Produktion diskutiert wurden, beschränkt sich auch die folgende Analyse auf Arbeitertätigkeiten, Angestelltentätigkeiten bleiben demgegenüber außer Betracht.

Zur Überprüfung, ob die ausgewählten Industriezweige größere Abweichungen vom gesamtindustriellen Durchschnitt für 1972 aufweisen, wurden die Werte einiger Grundvariablen für beide Gruppen miteinander verglichen. Wie Tab. 4.1 zeigt, entsprechen die in die Auswertung einbezogenen Industriezweige jedoch in etwa dem industriellen Durchschnitt. Größere Abweichungen ergeben sich lediglich bei der durchschnittlichen Betriebsgröße, wobei in der Auswertung Industriezweige mit im Durchschnitt größeren Betriebseinheiten überrepräsentiert sind. Diese Verzerrung ergibt sich als Folge davon, daß die Gehalts- und Lohnstrukturerhebung (GLS) eine Reihe kleinerer Industriegruppen vor allem im Nahrungsmittel- und Textilgewerbe, sowie im metallverarbei-

Anmerkung 2 von der vorhergehenden Seite:

NACE: Allgemeine Systematik der Wirtschaftszweige in den Europäischen Gemeinschaften, Luxemburg 1970.

Tabelle 4.1: Vergleich zwischen den in die Auswertung einbezogenen Industriezweigen der Teilgesamtheit I und der Gesamtindustrie 1972 hinsichtlich ausgewählter Variablen für die gewerblichen Arbeitnehmer

Variablenbezeichnung	Gesamte Industrie			In die Auswertung einbezogene Industriezweige		
	M	F	T	M	F	T
Leistungsgruppenanteile in v.H.						
Leistungsgruppe 1	56,1	5,4	48,8	56,1	5,3	43,3
Leistungsgruppe 2	31,1	42,5	33,1	29,1	43,1	33,2
Leistungsgruppe 3	13,2	52,1	18,1	14,8	51,6	18,5
Durchschnittliches Lebensalter	38,4	38,8	38,1	38,5	38,7	38,1
Durchschnittliche Unternehmenszugehörigkeitsdauer in Jahren	5,1	5,4	7,6	5,1	5,4	7,6
Frauenanteil an den gewerblichen Arbeitnehmern in v.H.		27,3			25,1	
Durchschnittliche Betriebsgröße (Anzahl der Arbeiter und Angestellten pro Betrieb)			17			19
Anzahl der gewerblichen Arbeitnehmer insgesamt in Tsd.			7042,7			6154,8

Zeichenerklärung:

M = Männer

F = Frauen

T = Gesamtbeschäftigte

tenden Bereich nicht gesondert ausweist. Insgesamt werden in der Auswertung von den für die Gesamtindustrie 1972 nachgewiesenen 7,043 Millionen Beschäftigungsverhältnissen ca. 88 % erfaßt.

Der empirischen Überprüfung von Segmentationstheorien optimal angemessen wären Daten über Beschäftigungsvorgänge auf individueller und/oder betrieblicher Ebene, da Arbeitsmarktprozesse letztlich von den Entscheidungen individueller Arbeitskraftanbieter und (betrieblicher) Arbeitskraftnachfrager gesteuert werden. Wenn jedoch derartige Daten nicht zur Verfügung stehen, müssen als zweitbeste Lösung Daten auf höherem Aggregationsniveau herangezogen werden, wohl wissend, daß von dieser Datengrundlage aus Schlußfolgerungen auf das Verhalten der individuellen Arbeitsmarktteilnehmer nur begrenzt gezogen werden können (ökologischer Fehlschluß). Die aggregierten Werte für Industriezweige und -gruppen umfassen stets eine Vielzahl recht heterogener Beschäftigungsbereiche, die für sich betrachtet durchaus unterschiedlichen Segmenten zuordenbar wären. Aussagen über Zusammenhänge und Unterschiede auf der Ebene von Industriezweigen sind somit stets auch nur im Hinblick auf diese voll gültig und dürfen nicht schematisch auf Arbeitsmarktprozesse niedrigeren Aggregationsniveaus generalisiert werden.

Da es vorrangiges Ziel der Untersuchung sein sollte, die Arbeitsmarktprozesse im betrieblichen, beruflichen und externen Segment einander vergleichend gegenüberzustellen und wenn möglich durch statistische Tests weiter abzusichern, stellt sich als erste Aufgabe das Problem der objektiven Klassifikation der untersuchten Industriezweige und -gruppen. Die gewählten Gruppierungsvariablen sollten hierbei die von den Segmentationstheorien herausgestellten Segmentmerkmale möglichst gut approximieren. Da die Theorien interner Arbeitsmärkte den grundlegenden Unterschied zwischen

betriebsinternen Arbeitsmärkten einerseits und beruflichen bzw. externen Arbeitsmärkten andererseits an der unterschiedlichen Rate der Beschäftigungsstabilität festmachen, sollten als primärer Segmentindikator deshalb Variablen gewählt werden, die in der Lage sind, unterschiedliche Allokations- und Mobilitätsprozesse abzubilden. Der berufliche und externe Sektor wären dann gemeinsam durch einen hohen Anteil instabiler Beschäftigungsverhältnisse geprägt. Hierbei umfassen die zwischenbetrieblichen Mobilitätsprozesse im Falle des beruflichen Sektors zu einem überdurchschnittlichen Anteil Facharbeiterpositionen, während sie im externen Sektor stärker auf unqualifizierte Arbeitskräfte konzentriert bleiben. Zur Differenzierung zwischen dem beruflichen und externen Sektor sollten deshalb Gruppierungsvariablen verwendet werden, die näherungsweise den Anteil beruflich qualifizierter Facharbeiter an der gesamten industriezweigspezifischen Fluktuation angeben. Weiterhin sollte die Klassifikation möglichst "sparsam" erfolgen, d.h. unter Verwendung von möglichst wenigen Variablen, um spätere inhaltliche Zusammenhänge zwischen den einzelnen Segmenten und arbeitsmarktprozeßrelevanten Merkmalen nicht durch die Wahl der Klassifikationsmethode tautologisch zu präjudizieren.

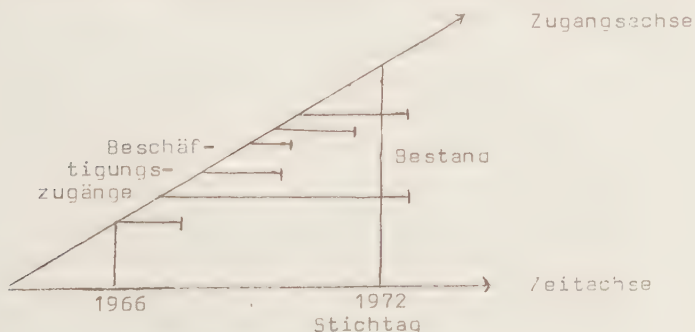
Die Gehalts- und Lohnstrukturerhebungen enthalten insbesondere zur Erfassung unterschiedlicher Raten von Beschäftigungsinstabilität verschiedene mögliche Indikatoren. Im Prinzip könnte sowohl die durchschnittliche Unternehmenszugehörigkeitsdauer (UZD), der Anteil langfristig oder der Anteil erst kurzzeitig in den Unternehmen Beschäftigter herangezogen werden.¹⁾ Hier wurde letztlich der Anteil der

1) Das Konzept der UZD scheint theoretisch befriedigender zu sein als der Indikator der Betriebszugehörigkeitsdauer, wie er etwa von Keller betont wird (vgl. B. Keller, H. Enke, Interne Arbeitsmärkte und Arbeitsmarktstruktur, Tübingen 1981), da mit der Betriebszugehörigkeitsdauer die Stabilitätspotentiale unterschätzt werden, indem Mobilität zwischen verschiedenen Unternehmensteilen nicht als interne Mobilitätspfade erfaßt werden, sondern im Falle des Zugangsbetriebs als Fälle externer Rekrutierung.

erst seit weniger als zwei Jahren kontinuierlich im selben Unternehmen beschäftigten Arbeitskräfte an allen gewerblichen Arbeitnehmern gewählt. Hierfür war folgende Überlegung ausschlaggebend.

Die Strukturanalysen der GLS basieren auf Bestandsdaten, d.h. sie geben die Strukturmerkmale der an einem bestimmten Stichtag bzw. innerhalb einer kurzen Referenzperiode in den Betrieben Beschäftigten wider.¹⁾ Die Aussagen der Segmentationstheorien zur Beschäftigungsinstabilität beziehen sich jedoch sämtlich auf Verlaufsprozesse innerhalb bestimmter Zeiträume. Gefunden werden muß also ein Stabilitätsindikator, dessen Ausprägung in der Bestandsanalyse möglichst weitgehend dem in einer Stromgrößenbetrachtung entspricht. Was das Merkmal der durchschnittlichen Unternehmenszugehörigkeitsdauer anbelangt, sind jedoch in den Beständen in aller Regel langfristige Beschäftigungsverhältnisse überrepräsentiert, wie die folgende Übersicht 1 verdeutlicht.

Übersicht 1: Zusammenhang zwischen Beschäftigungszugängen und Bestandsanalysen



Quelle: F. Egle, Ansätze für eine systematische Beobachtung und Analyse der Arbeitslosigkeit, BeitrAB 36, Nürnberg 1979, S. 52.

1) Für den Bereich der Arbeiter umfaßte die Referenzperiode etwa eine Lohnperiode von zwei Wochen. Als Be-

Fortsetzung nächste Seite

Beschäftigte mit nur kurzer Unternehmenszugehörigkeitsdauer in den einzelnen Industriezweigen haben nur eine unterdurchschnittliche Chance, an einem bestimmten Stichtag noch im selben Unternehmen beschäftigt zu sein. Betrachtet man den Zeitraum von 1966 bis 1972, so haben Beschäftigte mit einer UZD von bis zu einem Jahr in einem bestimmten Industriezweig nur eine Chance von 16,7 % in der GLS von 1972 als in einem bestimmten Unternehmen dieses Industriezweiges beschäftigt registriert zu werden. Sofern die zwischenbetriebliche Mobilität Industriezweiggrenzen überschreitet, haben kurzfristig Beschäftigte jedoch ebenso nur eine unterdurchschnittliche Chance am Stichtag als noch im selben Industriezweig beschäftigt zu gelten. Demgegenüber haben Beschäftigte mit einer UZD von über sechs Jahren eine Chance von 100 % am Stichtag im Jahre 1972 noch im selben Unternehmen beschäftigt zu sein und damit in die Erhebung einzugehen.

Die durchschnittliche UZD in den einzelnen Industriezweigen spiegelt somit lediglich die Situation am Stichtag wider. Insbesondere können keine Aussagen darüber gemacht werden, wie die durchschnittliche UZD aller der in einem bestimmten Zeitabschnitt Beschäftigten aussieht. Um derartige Verzerrungen der UZD zwischen den einzelnen Industriezweigen zu minimieren, wurde als Indikator für Beschäftigungsinstabilität der Beschäftigtenanteil in der kleinsten noch ausgewiesenen UZD-Klasse von bis zu 2 Jahren herangezogen und als Näherungswert für die insgesamt im Laufe der

Fortsetzung von der vorhergehenden Seite:

schäftigte gelten hierbei alle durch einen Arbeitsvertrag an einen bestimmten Betrieb gebundenen Arbeitskräfte, ohne Lehrlinge, Heimarbeiter und mithelfende Familienangehörige. Vgl. zur Beschreibung der Erhebungsmethode der Gehalts- und Lohnstrukturuntersuchung von 1972: SAEG, Sozialstatistik. Gehalts- und Lohnstruktur in der Industrie 1972, a.a.O., Band 1, Methodik und Definitionen.

beiden letzten Jahre vor der Erhebung neu eingegangenen Arbeitsverhältnisse interpretiert.

Dementsprechend wurde als Indikator zur Unterscheidung beruflicher und externer Arbeitsmärkte die Leistungsgruppenstruktur der unter zwei Jahren beschäftigten gewerblichen Arbeitnehmer gewählt, wobei ein hoher Rekrutierungsanteil in der LG 1 als Hinweis auf die Existenz beruflicher Teilarbeitsmärkte interpretiert wurde. Die Kombination beider Segmentindikatoren erlaubt dann eine eindeutige Zuordnung der einzelnen Industriezweige zu den jeweiligen Arbeitsmarktsektoren. Interne Arbeitsmärkte wären durch niedrige Werte beim Instabilitätsindikator und mittlere Werte beim Facharbeiterindikator gekennzeichnet, berufliche Arbeitsmärkte durch hohe Instabilitätswerte und hohe Qualifikationsniveauewerte, und externe Arbeitsmärkte durch hohe Instabilitätswerte und einen niedrigen Anteil von Facharbeitern innerhalb der Gruppe der im Verlauf der letzten beiden Jahre neu rekrutierten und zum Stichtag noch im selben Unternehmen Beschäftigten.

Die Problematik, daß mit der GLS lediglich Bestandsdaten verfügbar sind, theoretisch relevant jedoch primär die Strukturen der entsprechenden Stromgrößen wären, wirkt sich auf alle Merkmale aus, die mit der UZD korrelieren. Da zu erwarten steht, daß dies für fast alle im Zusammenhang der Untersuchung von Arbeitsmarktprozessen relevanten Variablen zutrifft (wie z.B. Geschlecht, Alter, Lohnniveau) mußte versucht werden, die Bestandsanalyse soweit wie möglich durch die näherungsweise Angabe von Strukturen bei Stromgrößen zu ergänzen. Eine Schätzung des Umfangs und der Struktur von Zu- und Abgangsmassen konnte hierbei zum Teil mittels der Verknüpfung der Daten der GLS von 1972 mit denjenigen von 1966 vorgenommen werden.

Die Wertebereiche der beiden Segmentindikatoren, im fol-

genden abgekürzt als DAU2TOT (Instabilitätsindikator) und LG1DAU2 (Anteil der Beschäftigten in der LG 1 mit weniger als zwei Jahren UZD an allen Beschäftigten mit bis zu zwei Jahren UZD), reichen formallogisch von 0 % bis 100 %. Allerdings erscheinen sehr hohe Werte aus inhaltlichen Gründen unwahrscheinlich, so daß der erwartbare Wertebereich verkürzt werden muß. Einmal weisen Daten auf hohem Aggregationsniveau allgemein eine geringere Streubreite auf als Individualdaten. Zweitens bilden die Indikatoren lediglich die Nettowerte der entsprechenden Stromgrößen ab, so daß die Bruttowerte noch um einiges höher als die hier ausgewiesenen Werte anzusetzen sind. Von daher dürften beim Instabilitätsindikator Werte um 50 %, die ja bedeuten, daß die Hälfte der jeweiligen Unternehmensbelegschaften im Durchschnitt der einzelnen Industriezweige erst im Laufe der letzten beiden Jahre neu rekrutiert wurde, bereits als Indiz für eine sehr hohe zwischenbetriebliche Mobilität eingestuft werden. Was die Wertebegrenzung nach unten angeht, so dürften auch im Idealfall interner Arbeitsmärkte Werte nahe 0 % auf Ausnahmefälle zurückzuführen sein, die vornehmlich in stark schrumpfenden Industriezweigen anzutreffen wären, da ansonsten unter der Annahme der Bestandserhaltung die Deckung des Personalersatzbedarfs über eventuell mehrere interne Umsetzungen hinweg auf einer unteren Ebene einen Neubedarf an externer Rekrutierung erzeugt.

Ebenso müssen Anteile erst kurzzeitig beschäftigter, beruflich qualifizierter Arbeitskräfte um 50 % - 70 % bei gleichzeitigem Vorliegen einer insgesamt hohen Beschäftigungsinstabilität als deutliches Indiz für die Existenz beruflicher Arbeitsmärkte gewertet werden, da der Anteilswert der LG 1 an allen Beschäftigten nur in 7 von 49 Industriezweigen 70 % überschreitet und interne Aufstiege in jedem Fall die Leistungsgruppenstruktur neu rekrutierter Arbeitskräfte gegenüber der Leistungsgruppenstruktur der

Gesamtbeschäftigten nach unten verschieben dürften.

Im Hinblick auf diese so eingeschränkten Wertebereiche weisen beide Segmentindikatoren eine relativ hohe Streubreite auf (Tab. 4.2). Der Variationskoeffizient reicht von 0,38 bei DAU2TOT bis zu 0,61 für LG1DAU2, d.h. die durchschnittliche relative Abweichung vom Mittelwert beträgt jeweils 38 % bzw. über 60 %. In 8 Industriezweigen (16,4 %) übersteigt der Anteil der in der LG 1 kurzfristig Beschäftigten, bezogen auf alle gewerblichen Arbeitnehmer mit kurzer UZD, 50 % und in immerhin 20 % aller Fälle (10 Industriezweige) wurden durchschnittlich über 30 der jeweiligen Unternehmensbelegschaften erst im Laufe der letzten beiden Jahre rekrutiert. Die Extremwerte nehmen hierbei der Erzbergbau unter Tage mit lediglich 2,9 und die Backwarenindustrie mit über 44 % kurzfristig Beschäftigter ein.

Für eine Gruppierung der Industriezweige in die einzelnen Segmente stehen im Prinzip zwei Alternativen offen: Entweder können diejenigen Industriezweige den einzelnen Segmenten zugeordnet werden, die in besonders idealtypischer Weise die entsprechenden Segmentmerkmale aufweisen, um so möglichst deutliche Unterschiede zwischen den einzelnen Arbeitsmarktsektoren herausarbeiten zu können - diese idealtypisierende Methode wurde z.B. von Biehler/Brandes angewandt, was bei ihnen allerdings dazu führt, daß beinahe 40 % der untersuchten Betriebe keinem Segment eindeutig zugeordnet werden konnten - , oder man versucht, die Daten zu allen verfügbaren Fällen einzubeziehen und nimmt die eventuell eingeschränktere Eindeutigkeit der Ergebnisse in Kauf.

Da die erste Klassifikationsmethode jedoch den Verdacht nahelegt, durch die Beschränkung auf besonders klar interpretierbare Fälle letztlich eben die Ergebnisse zu erhalten, die man bereits mit der Wahl der Gruppierungsmethode vorher-

Tabelle 4.2: Merkmalsausprägungen der Segmentindikatoren in den Industriezweigen

Werte	Variablenbezeichnung			
	BRUNEF		LSIDAG	
	Anzahl der Industriezweige	Relative Häufigkeit in v.H.	Anzahl der Industriezweige	Relative Häufigkeit in v.H.
unter 10	4	8,2	4	8,2
10 - 20	14	28,6	13	26,5
20 - 30	21	42,9	10	16,3
30 - 40	9	18,4	12	24,5
40 - 50	1	2,0	2	4,1
50 - 60	-	-	6	12,2
60 - 70	-	-	1	2,0
70 - 80	-	-	-	-
80 - 90	-	-	-	-
Über 90	-	-	1	2,
Zusammen	49	100	49	100
Mittelwert	22,9		29,5	
Standardabweichung	8,8		17,9	
Variationskoeffizient	0,38		0,61	

Tabelle 4.3: Gruppierung der Industriezweige nach Arbeitsmarktsektoren

Interner Sektor	Beruflicher Sektor	Externer Sektor
Steinkohlenbergbau u. Tage	Baumaterialien, Keramik, Erden	Keramische Erzeugnisse
Steinkohlenbergbau u. Tage	Metallkonstruktion	Gießerei
Erdöl-, Erdgasgewinnung	Fleischverarbeitung	BF - Waren
Mineralölverarbeitung	Getränkeindustrie	Elektrotechnik
Elektrizität, Gas, Dampf	Holzverarbeitung o. Möbel	Feinmechanik, Optik
Wassergewinnung und -verteilung	Holzmöbelherstellung	Milchverarbeitung
Erzbergbau u. Tage	Druckerei, Verlagsgew.	Back- und Süßwaren
Erzbergbau u. Tage	sonst. verarb. Gewerbe	Wollindustrie
Eisen und Stahl	Baugewerbe o. Installation	Wirkerei
NE - Metalle	Bauinstallation	Gerberei
Andere Mineralien, Torf		Lederwarenherstellung
Zementindustrie		Schuhgewerbe
Glasindustrie		Bekleidungsgewerbe
Chemische Industrie		Papiererzeugung
Chemiefaser		Kunststoffverarbeitung
Landwirtschaftliche Maschinen		
Werkzeugmaschinen		
Süßmaschinen		
Kraftwagen u. -Teile		
Schiffbau		
Luftfahrzeugbau		
Tabakverarbeitung		
Baumwollindustrie		
Gummiverarbeitung		

bestimmt hat, und da man ferner bei diesem Vorgehen nur relativ niedrige Gruppenbesetzungszahlen erreichen kann, die die Anwendung weitergehender statistischer Tests äußerst problematisch machen würden, wurden im folgenden jeweils alle Industriezweige in die Auswertung einbezogen. Als Gruppierungswert der beiden Segmentindikatoren wurde jeweils der Median gewählt, um den Einfluß von Extremwerten zu minimieren und innerhalb der drei Sektoren eine möglichst niedrige Streubreite der Indikatorwerte zu erhalten. Zum internen Arbeitsmarkt rechnen alle Industriezweige unterhalb des Medians von DAU2TOT, zum beruflichen Sektor alle Industriezweige, die zugleich oberhalb des Medians von DAU2TOT und des Medians von LG1DAU2 liegen, und dem externen Segment wurden alle Industriezweige oberhalb des Medians von DAU2TOT und mit Werten zugleich unterhalb des Medians von LG1DAU2 zugeordnet.

Tabelle 4.3 gibt die auf diese Weise gefundene Einteilung der Industriezweige in verschiedene Arbeitsmarktsektoren an.

Die Bestandsdaten der GLS enthalten Angaben zur Arbeitsplatzstruktur, zur Struktur der Arbeitskräfte und zu bestimmten Betriebsmerkmalen. In Verbindung mit Daten über die Verteilung der UZD erlauben die Angaben zur Arbeitsplatzstruktur die Abgrenzung verschiedener Stabilitätsbereiche in den einzelnen Sektoren und erste Rückschlüsse auf interne Allokationsprozesse in Abhängigkeit von der UZD als Steuerungskriterium. Die Angaben zur Arbeitskräftestruktur ermöglichen eine Abschätzung der unterschiedlichen Wirksamkeit bestimmter Beschäftigungsprozesse für die einzelnen Arbeitskräftegruppen, gegliedert nach Alter und Geschlecht. Die Zusammenführung von Altersdaten und der Verteilungsstruktur der UZD erlaubt Rückschlüsse auf lebensgeschichtliche Mobilitätsprozesse, insbesondere auch über Mobilitätsprozesse zwischen den einzelnen Arbeitsmarktsektoren je nach Altersgruppe. Die Daten zur Betriebs- und Produktions-

struktur schließlich könnten gewisse Anhaltspunkte über die Faktoren der Entstehung und Stabilisierung einzelner Arbeitsmarktsegmente, soweit sie auf der Nachfrageseite zu suchen sind, geben.

4.2. Die Struktur der Stabilitätsbereiche in den einzelnen Arbeitsmarktsektoren

4.2.1. In die Auswertung einbezogene Maßzahlen

Hinweise auf Existenz und Verteilung der Stabilitäts- und Instabilitätsbereiche auf verschiedene Arbeitsplatz- und Arbeitskräftegruppen gibt eine Aufgliederung der insgesamt in den einzelnen Arbeitsmarktsektoren beschäftigten Arbeitnehmer nach UZÜ-Klassen, Leistungsgruppenstruktur und Geschlecht. Zur vollen Ausschöpfung der Dateninformationen werden die Angaben zu den einzelnen UZÜ-Klassen in jeweils drei Tabellen ausdifferenziert. Tab. (a) gibt die Anteile der gewerblichen Arbeitnehmer der entsprechenden UZÜ-Klasse an den insgesamt in den einzelnen Leistungsgruppen Beschäftigten an. Tab. (b) enthält die Leistungsgruppenstruktur der insgesamt in der UZÜ-Klasse Beschäftigten, und Tab. (c) gibt die Frauenanteile für die Leistungsgruppen der Beschäftigten mit gleicher UZÜ an. Ausgehend von diesen Grundinformationen erlaubt der Vergleich der Beschäftigungsstrukturen der hier unterschiedenen UZÜ-Klassen eine

erste Abschätzung der relativen Bedeutung interner Allokationsprozesse. Hierbei interessieren insbesondere Änderungen in der Leistungsgruppenstruktur, welche im Sinne der Theorie interner Arbeitsmärkte als Aufstiegsprozesse zu interpretieren wären. Das vorhandene Datenmaterial nötigt hierbei jedoch drei Einschränkungen auf: Zum einen können sich Änderungen der Leistungsgruppenstruktur bei zunehmender UZD in der komparativ-statischen Analyse sowohl aufgrund "echter" interner Allokationsprozesse ergeben, als auch aufgrund selektiver Abgangsprozesse, die die einzelnen Leistungsgruppen in unterschiedlicher Weise betreffen. Die komparativ-statische Analyse kann beide Effekte nicht gegeneinander isolieren. Zum anderen bringt es die Differenzierung der amtlichen Statistik im Arbeiterbereich in lediglich drei Leistungsgruppen mit sich, daß sämtliche leistungsgruppeninternen Umsetzungen sich nicht in Änderungen der Leistungsgruppenstruktur niederschlagen können. Drittens können sich Auf- und Abstiegsprozesse zumindest zum Teil gegenseitig saldieren und zu einer Unterschätzung erfolgter Höhergruppierungen führen.

Für die ersten beiden Probleme stehen jedoch zumindest näherungsweise Ersatzindikatoren zu Verfügung. Die Struktur der Abgangsprozesse kann mittels der Verknüpfung der GLS-Daten von 1966 und 1972 geschätzt werden. Zur Kennzeichnung leistungsgruppeninterner Umsetzungen kann die Änderung der Bruttostundenverdienste mit zunehmender UZD bei gleicher Leistungsgruppenzugehörigkeit herangezogen werden.

Zusätzlich werden drei summarische Indikatoren berechnet:

(1) AUF10: Diese Maßzahl gibt die Differenz zwischen dem LG 1-Anteil der gewerblichen Arbeitnehmer mit 10 bis 19 Jahren UZD und dem der Beschäftigten unter 2 Jahren UZD an. Hierbei wird angenommen, daß umso mehr Aufstiege aus unteren Leistungsgruppen stattgefunden haben müssen, je höher der Differenzwert ist.

Um eine Verzerrung des Indikators, die allein aufgrund der differierenden Verteilung der Beschäftigten mit weniger als 2 Jahren UZD und der mit 10-19 Jahren UZD auf Industriezweige, die sich in ihrer Leistungsgruppenstruktur unterscheiden, zustandekommen würde, auszuschließen, wurde der Indikator für jeden Industriezweig gesondert berechnet. Die ausgewiesenen Werte geben für die einzelnen Sektoren die gewichteten Durchschnittswerte an.

(2) ERFOLG10: Eine Maßzahl, die den Anteil der "erfolgreich Stabilen" unter allen gewerblichen Arbeitnehmern angibt, d.h. den Anteil der Arbeitskräfte, deren lange Betriebs-treue (Über 10 Jahre UZD) mit dem dauerhaften Verbleib oder dem Aufstieg in die LG 1 honoriert wurde.

(3) DIFDLG: Eine Maßzahl für die Existenz von Eintritts-arbeitsplätzen am unteren Ende der betrieblichen Arbeitsplatz-hierarchie. Sie gibt die Differenz der durchschnittlichen Leistungsgruppe der Beschäftigten mit weniger als 2 Jahren UZD und der insgesamt in einem bestimmten Industriezweig beschäftigten gewerblichen Arbeitnehmer in v.H. der er-steren an.

Die gefundenen Zusammenhänge zwischen den einzelnen Arbeitsmarktsektoren und den wichtigsten Stabilitätsindika-toren werden statistisch weiter abgesichert durch Korrela-tionsberechnungen zwischen den Stabilitätsvariablen und dem zentralen Segmentindikator DAU2TUT, sowie in einem zusammenfassenden Vergleich zwischen den Segmenten durch T-Tests auf der Basis der (ungewichteten) Mittelwerte.

4.2.2. Überblick Über alle erfaßten Industriezweige

Bevor die einzelnen Sektoren jeweils vergleichend einander gegenübergestellt werden, soll ein Überblick über die Struktur der Stabilitätsbereiche für die Gesamtheit aller 49 untersuchten Industriezweige gegeben werden.

Von den 1972 insgesamt in den untersuchten Industriezweigen beschäftigten 6,165 Millionen gewerblichen Arbeitnehmern sind etwa ein Viertel Frauen. Werden über die Hälfte aller Männer in der höchsten Leistungsgruppe beschäftigt, sind die Frauen überproportional in den unteren Leistungsgruppen vertreten, wobei sie in der LG 3 die Anzahl der dort beschäftigten Männer auch absolut übertreffen (Tab. 4.4 und 4.5).

Die durchschnittliche UZD aller Beschäftigten liegt bei 7,6 Jahren, wobei allerdings die unterste Leistungsgruppe einen fast um die Hälfte niedrigeren Wert aufweist als die LG 1. Diese große Spannbreite geht jedoch primär auf die in den einzelnen Leistungsgruppen beschäftigten Männer zurück, während die Beschäftigungsstabilität der Frauen ein zwischen den Leistungsgruppen ähnlicheres Muster aufweist. Dies scheint ein Effekt des typischen Erwerbsverhaltens von Frauen zu sein, das auch für die in den oberen Leistungsgruppen Beschäftigten nach einigen Jahren Berufstätigkeit den zumindest zeitweisen Rückzug aus dem Erwerbsleben einschließt.¹⁾ Dem entspricht der in allen Leistungsgruppen feststellbare starke Abfall des Anteils der Frauen mit einer UZD von 5-9 Jahren im Vergleich zum Anteil der Frauen mit einer UZD von 2-4 Jahren an allen beschäftigten Arbeiterinnen (Tab. 4.7a), während bei den Männern die entsprechenden Anteile in den einzelnen Leistungsgrup-

1) Vgl. H. Däubler-Gmelin, Frauenarbeitslosigkeit oder Reserve zurück an den Herd, Hamburg 1977, S. 47 ff.

Tabelle 4.4: Leistungsgruppenstruktur der Beschäftigten
in allen Industriezweigen

Leistungsgruppe	Männer in %	Frauen in %	Insgesamt in %
1	56,1	5,3	43,3
2	20,1	43,1	33,2
3	14,1	51,5	25,0
1-3	100	100	100
Durchschnittliche Leistungsgruppe	1,30	2,45	1,79

Tabelle 4.5: Geschlechtsspezifische Zusammensetzung nach
Leistungsgruppen in allen Industriezweigen

Leistungsgruppe	Männer in %	Frauen in %	Insgesamt in %
1	20,1	5,3	1
2	17,4	43,1	100
3	44,1	51,5	1
1-3	74,4	51,5	1

Tabelle 4.7b: Leistungsgruppenstruktur der gewerblichen Arbeitnehmer nach Unternehmenszugehörigkeitsklassen (Leistungsgruppenanteile in v.H.) - alle Industriezweige

Leistungsgruppe	Unternehmenszugehörigkeitsdauer in Jahren					
	unter 2		2 - 4		5 - 10	
	M	I	M	I	M	I
1	41,3	4,2	51,3	4,5	62,1	6,4
2	33,6	36,3	35,0	43,2	45,7	47,1
3	25,0	57,5	34,1	14,2	20,1	46,3
1-3	100	100	100	100	100	100
DLG a)	1,84	2,53	2,13	1,63	2,46	1,83

a) DLG = Durchschnittliche Leistungsgruppe

Tabelle 4.7c: Geschlechtsspezifische Zusammensetzung nach Leistungsgruppen und Unternehmenszugehörigkeitsdauerklassen in v.H. - alle Industriezweige

Leistungsgruppe	Unternehmenszugehörigkeitsdauer in Jahren					
	unter 2		2 - 4		5 - 10	
	M	I	M	I	M	I
1	96,6	4,0	100	39,4	4,2	26,4
2	97,9	32,1	100	63,1	30,1	6,2
3	91,2	43,8	100	39,4	61,5	1,3
1-3	70,7	29,1	100	66,6	31,2	10

Tabelle 4.8: Differenz der durchschnittlichen Leistungsgruppen der gewerblichen Arbeitnehmer mit weniger als 2 Jahren Unternehmenszugehörigkeitsdauer und derjenigen der insgesamt Beschäftigten in v.H. der ersteren (DIFDLG) - alle Industriezweige

	Männer	Frauen	Insgesamt
DIFDLG	14,1	2,7	11,5

Tabelle 4.9: Differenz der LG1 - Anteile der Beschäftigten mit 10 - 19 Jahren Unternehmenszugehörigkeitsdauer und mit weniger als 2 Jahren Unternehmenszugehörigkeitsdauer (AUF 10) - alle Industriezweige

	Männer	Frauen	Insgesamt
AUF 10	1,1	1,5	25,1

Tabelle 4.10: Gewerbliche Arbeitnehmer in der LG 1 mit einer Unternehmenszugehörigkeitsdauer von über 10 Jahren in v.H. der in allen Leistungsgruppen Beschäftigten (ERFOLG 10) - alle Industriezweige

	Männer	Frauen	Insgesamt
ERFOLG 10	23,7	1,4	16,1

pen eine unterschiedliche Entwicklung aufweisen, indem der Anteil der männlichen Arbeiter in der LG 1 mit einer UZD von 5-9 Jahren an allen in dieser Leistungsgruppe beschäftigten Männern nahezu konstant bleibt, während der Anteilswert in den unteren Leistungsgruppen kräftig sinkt. Dem entspricht, daß die LG 3 mit steigender UZD in zunehmendem Maße zum Reservoir von Frauen wird, während sich die Männer, die in der niedrigsten UZD-Klasse noch über 50 % der insgesamt in der LG 3 Beschäftigten stellten, sich in der obersten Leistungsgruppe wiederfinden (Tab. 4.7c). Ab einer UZD von über 10 Jahren nehmen dann aufgrund der unterschiedlichen Entwicklung der Erwerbsbeteiligung von Männern und Frauen allerdings die Anteile der Männer in der LG 3 wieder zu. Will man nicht generell von der Hypothese ausgehen, daß die in der LG 3 beschäftigten Männer während der ersten 10 Jahre der Unternehmenszugehörigkeit eine wesentlich höhere Fluktuation aufweisen als die Frauen, so scheint sich das kontinuierliche Absinken des Männeranteils in der LG 3 am plausibelsten durch interne Aufstiegsprozesse erklären zu lassen, während ein Großteil der Frauen bis zum endgültigen Ausscheiden aus dem Betrieb in der untersten Leistungsgruppe eingeschlossen bleibt.

Diese Interpretation fällt umso leichter, betrachtet man die kontinuierliche Verbesserung der durchschnittlichen Leistungsgruppe für die Männer über die einzelnen UZD-Klassen hinweg, die bei den Frauen wesentlich weniger ausgeprägt ist und zudem nach 9 Jahren UZD weitgehend stagniert. In dieselbe Richtung weisen auch die bei den Frauen wesentlich geringere ausgeprägte Abweichung der durchschnittlichen Leistungsgruppe der kurzfristig Beschäftigten von der der insgesamt beschäftigten Frauen (Tab. 4.8) und der sehr niedrige Anteil der "erfolgreich stabilen" an allen Frauen von lediglich 1,4 % (Tab. 4.10)

Hinweise auf leistungsgruppeninterne Aufstiege liefert

die Entwicklung der Lohnsätze mit zunehmender UZD bei gleicher Leistungsgruppe (Tab. 4.12 und 4.13). Die leistungsgruppeninternen Lohnunterschiede zwischen den einzelnen UZD-Klassen fallen hierbei jedoch relativ gering aus, insbesondere was den Übergang von der UZD-Klasse von 2-4 Jahren zur Klasse von 10-19 Jahren angeht, so daß zumindest von einer echten materiellen Verbesserung durch leistungsgruppeninterne Aufstiege nicht gesprochen werden kann. Inwiefern freilich mit derartigen internen Aufstiegen Verbesserungen auf anderen Dimensionen, etwa durch Reduktion der Arbeitsbelastungen, Umsetzungen von Akkordarbeitsplätzen auf Zeitlohn mit zunehmendem Alter verbunden sind, kann hier nicht beurteilt werden. Bemerkenswerterweise zeigt die Entwicklung der leistungsgruppeninternen Lohnsätze für Frauenarbeitsplätze durchgängig höhere Zuwachsraten. Dies weist auf eine größere Heterogenität der Arbeitsplätze von Frauen derselben Leistungsgruppe im Vergleich zu derjenigen der Männer hin. Bedenkt man die oben indizierte Diskriminierung von Frauen bei leistungsgruppenüberschreitenden Aufstiegen mit, könnte sich hierin eine besondere Art frauenspezifischer Aufstiegsprozesse andeuten, bei der Betriebsloyalität primär durch kleinere Erhöhungen von Grundlohn und Prämien honoriert wird.

Nichtsdestoweniger bleibt eine erhebliche Diskriminierung von Frauen, soweit sie in unterschiedlichen Lohnsätzen zum Ausdruck kommt, bestehen (Tab. 4.11). Diese Diskriminierung setzt sich auf betrieblicher Ebene aus zwei Komponenten zusammen, zum einen aus den verminderten Zugangschancen zu höheren Leistungsgruppen und zum anderen aus der Lohndiskriminierung innerhalb der einzelnen Leistungsgruppen. Betrachtet man alle Leistungsgruppen zusammen, so erhalten Frauen im Durchschnitt der untersuchten Industriezweige einen über ein Viertel niedrigeren Lohn als Männer. Hält man die Leistungsgruppe konstant, reduziert sich der Diskriminierungseffekt auf etwa 20 %, wobei in den unteren Leistungsgruppen weniger diskriminiert wird als in den

oberen. Zur exakten Bestimmung der jeweiligen Größe der beiden Diskriminierungseffekte wären Daten auf betrieblicher Basis nötig. In den industriezweigspezifischen Lohndaten können die zusätzlichen Einflüsse, die sich aus den unterschiedlichen Zugangschancen von Männern und Frauen zu Hoch- und Niedriglohnbetrieben ergeben, nicht ausgeschaltet werden, wodurch sich die ausgewiesenen Diskriminierungseffekte reduzieren würden. Versucht man dennoch eine Bewertung des jeweiligen Erklärungsbeitrags von Lohn- und Leistungsgruppendifkriminierung zum gesamten Diskriminierungseffekt unter Ausschaltung der unterschiedlichen Verteilung von Männern und Frauen auf Hoch- und Niedriglohnbranchen vorzunehmen, können für jeden Industriezweig hypothetische Frauenlohnsätze berechnet werden unter der Annahme konstanter Leistungsgruppenstruktur der Frauen bei gleicher leistungsgruppeninterner Bezahlung von Männern und Frauen (Lohndiskriminierung), und unter der Annahme gleichbleibender leistungsgruppeninterner Lohndifferenz jedoch bei gleicher Leistungsgruppenstruktur von Männern und Frauen (Leistungsgruppendifkriminierung).

Die so erhaltenen Ergebnisse für den industriellen Durchschnitt können der Tab. 4.15 entnommen werden. Als der dominierende Diskriminierungseffekt erweist sich die Lohndiskriminierung, bei deren Ausschalten sich die gesamte Lohndifferenz zwischen Männern und Frauen um 77 % reduzieren würde. Dies bedeutet einen Rückgang der absoluten Lohndifferenz um 18,3 Prozentpunkte. Mit zunehmender UZD scheint sich ein leichtes Ansteigen des Erklärungsbeitrags der Leistungsgruppendifkriminierung durchzusetzen (Tab. 4.17 - 4.18), worin wiederum ein Indiz für die unterschiedliche Integration von Männern und Frauen in Aufstiegsprozesse gesehen werden kann, die zumindest bis zur UZD-Klasse von 10-19 Jahren zu einer steigenden Divergenz der Leistungsgruppenstrukturen von Männern und Frauen führt.

Tabelle 4.11a: Bruttostundenverdienste der gewerblichen Arbeitnehmer nach Leistungsgruppen in DM - alle Industriezweige

Leistungsgruppe	Männer	Frauen	Insgesamt
1	5, 00	5, 00	5, 00
2	7, 00	6, 71	6, 85
3	8, 13	8, 46	8, 29
4	9, 18	9, 3	9, 24

Tabelle 4.11b: Bruttostundenverdienste der Arbeiterinnen in v.H. der Bruttostundenverdienste der im selben Industriezweig beschäftigten Arbeiter nach Leistungsgruppen - alle Industriezweige

Leistungsgruppe	Bruttostundenverdienste der Frauen in v.H. der Lohnsätze der Männer
1	100, 0
2	85, 0
3	98, 0
4	102, 0

Tabelle 4.12a: Bruttostundenverdienste der gewerblichen Arbeitnehmer mit weniger als 2 Jahren UZD in v.H. der Bruttostundenverdienste der im selben Industriezweig Beschäftigten mit 2 - 4 Jahren UZD - alle Industriezweige

Leistungsgruppe	innen	rauen	insgesamt
1	97,6	86,4	96,8
2	88,2	78,1	86,1
3	77,1	64,4	70,8
4-5	66,1	51,1	58,6

Tabelle 4.12b: Bruttostundenverdienste der Arbeiterinnen mit weniger als 2 Jahren UZD in v.H. der Bruttostundenverdienste der im selben Industriezweig beschäftigten Arbeiter mit gleicher UZD - alle Industriezweige

Leistungsgruppe	Bruttostundenverdienste der Frauen in v.H. der Lohnsätze der Männer
1	77,1
2	77,1
3	61,1
4-5	74,1

Tabelle 4.13a: Bruttostundenverdienste der gewerblichen Arbeitnehmer mit 2 - 4 Jahren UZD in v.H. der Bruttostundenverdienste der im selben Industriezweig Beschäftigten mit 10 - 19 Jahren UZD - alle Industriezweige

Leistungsgruppe	Männer	Frauen	Insgesamt
1	96,1	95,5	94,8
2	98,1	96,4	96,6
3	98,5	96,5	96,1
4-10	98,1	96,1	96,7

Tabelle 4.13b: Bruttostundenverdienste der Arbeiterinnen mit 2 - 4 Jahren UZD in v.H. der Bruttostundenverdienste der im selben Industriezweig beschäftigten Arbeiter mit gleicher UZD - alle Industriezweige

Leistungsgruppe	Bruttostundenverdienste der Frauen in v.H. der Lohnsätze der Männer
1	96,1
2	98,1
3	98,5
4-10	98,1

Tabelle 4.14 Bruttostundenverdienste der Arbeiterinnen mit 10-19 Jahren UZD in v.H. der Bruttostundenverdienste der im selben Industriezweig beschäftigten Arbeiter mit gleicher UZD - alle Industriezweige

Leistungsgruppe	Bruttostundenverdienste der Frauen in v.H. der Lohnsätze der Männer
1	75,2
2	71,1
3	61,0
1-3	72,7

Tabelle 4.15: Anteile von Lohn- und Leistungsgruppendifferenzierung an der gesamten Lohndifferenz zwischen Männern und Frauen - alle Industriezweige

Lohndiskriminierung in v.H.	Leistungsgruppendifferenzierung (in v.H.)
77,1	22,9

Tabelle 4.16: Anteile von Lohn- und Leistungsgruppendifferenzierung in der Beschäftigtengruppe mit weniger als 2 Jahren UZD - alle Industriezweige

Lohndiskriminierung in v.H.	Leistungsgruppendifferenzierung (in v.H.)
77,1	22,9

Tabelle 4.17: Anteile von Lohn- und Leistungsgruppendifferenzierung an der gesamten Lohndifferenz zwischen Männern und Frauen in der Beschäftigtengruppe mit 2 - 4 Jahren UZD - alle Industriezweige

Lohndiskriminierung in v.H.	Leistungsgruppendifferenzierung (in v.H.)
82,1	17,9

Tabelle 4.18: Anteile von Lohn- und Leistungsgruppendifferenzierung an der gesamten Lohndifferenz zwischen Männern und Frauen in der Beschäftigtengruppe mit 10 - 19 Jahren UZD - alle Industriezweige

Lohndiskriminierung in v.H.	Leistungsgruppendifferenzierung (in v.H.)
78,6	21,2

4.2.3. Ergebnisse des Stabilitätsmodells für die einzelnen Arbeitsmarktsektoren

Die gewerblichen Arbeitnehmer im internen und externen Sektor stellen 1972 etwa 70 % aller Beschäftigten, die Männer konzentrieren sich hierbei zu 3/4 jedoch auf die qualifizierten internen und beruflichen Sektoren, während umgekehrt 2/3 der Frauen im weniger qualifizierten externen Sektor Beschäftigung finden, wo sie auch absolut fast ebensoviele Arbeitskräfte stellen wie die Männer (Tab. 4.19 und 4.20). Die durchschnittliche Leistungsgruppe der Frauen variiert nur geringfügig zwischen den Sektoren, größere Unterschiede ergeben sich jedoch bei den Männern, wobei der berufliche Sektor das höchste und der externe Sektor das niedrigste Qualifikationsniveau aufweisen.

Wie erwartet besitzt der interne Sektor mit annähernd 10 Jahren die höchste durchschnittliche UZD bei allen gewerblichen Arbeitnehmern, gefolgt vom externen Sektor mit 6,6 Jahren. Die Beschäftigten des beruflichen Sektors haben in allen Leistungsgruppen die geringste durchschnittliche UZD, während der externe Sektor eine mittlere Position einnimmt. Mit steigender Leistungsgruppe nimmt die durchschnittliche UZD in allen Sektoren zu, wobei die Differenz zwischen der UZD der LG 3 und der LG 1 im beruflichen Sektor am ausgeprägtesten vorhanden ist. Dies kann in diesem Fall allerdings nicht als Indiz für eine besonders hohe Aufstiegsmobilität genommen werden, wie die im Verhältnis zum internen Sektor niedrigere Differenz des LG1-Anteils der Beschäftigten mit 10-19 Jahren UZD zum LG1-Anteil der kurzfristig Beschäftigten zeigt (Tab. 4.28). Differenziert man nach Männern und Frauen, so zeigt sich, daß der niedrige UZD-Wert im beruflichen Sektor primär von den Männern in der LG 2 und der LG 3 verursacht wird, die mit 5 und 3,4 Jahren im Gegensatz zu den beiden anderen Sektoren

Tabelle 4.19: Leistungsgruppenstruktur der gewerblichen Arbeitnehmer in den Arbeitsmarktsektoren

Leistungsgruppe	Interner Sektor			Beruflicher Sektor			Externer Sektor		
	M in %	F in %	T in %	M in %	F in %	T in %	M in %	F in %	T in %
1	54,2	5,8	46,2	64,5	5,5	59,3	46,9	5,1	27,1
2	34,6	42,5	35,9	21,0	39,3	22,6	35,3	43,9	39,4
3	11,2	51,7	17,8	14,5	55,2	18,1	17,8	51,0	33,5
1-3	100	100	100	100	100	100	100	100	100
DLG ^{a)}	1,57	2,46	1,71	1,50	2,50	1,58	1,71	2,46	2,15

a) DLG = Durchschnittliche Leistungsgruppe

Tabelle 4.20: Geschlechtsspezifische Zusammensetzung nach Leistungsgruppen und Arbeitsmarktsektoren

Leistungsgruppe	Interner Sektor			Beruflicher Sektor			Externer Sektor		
	M in %	F in %	T in %	M in %	F in %	T in %	M in %	F in %	T in %
1	97,9	2,1	100	99,2	0,8	100	91,1	8,9	100
2	80,5	19,5	100	84,7	15,3	100	47,1	52,9	100
3	52,4	47,6	100	73,2	26,8	100	27,9	72,1	100
1-3	83,5	16,5	100	91,7	8,3	100	52,5	47,4	100

Tabelle 4.21: Durchschnittliche Internaterzeugnisse pro Beschäftigten in der Textilindustrie -
toren in Jahren

Leistungsgruppe	Interner Sektor		Beruflicher Sektor		Gesamt	
	1	2	3	4	5	6
1	12,0	8,5	11,0	11,0	11,0	11,4
2	11,8	6,4	11,0	11,0	11,0	11,0
3	7,6	5,1	5,7	5,7	5,7	5,7
1-3	11,4	6,3	10,0	10,0	10,0	10,0

sogar niedrigere Stabilitätswerte als die Frauen aufweisen (Tab. 4.21). Eine Erklärung finden diese extrem niedrigen Stabilitätswerte der unteren Leistungsgruppen im beruflichen Sektor, wenn man berücksichtigt, daß in diesen Leistungsgruppen zu einem bestimmten Prozentsatz ehemalige Lehrlinge und nicht ausbildungsadäquat eingesetzte Facharbeiter geführt werden, die nach Abschluß der Lehre und einer eventuell kurzen Weiterbeschäftigungszeit im Ausbildungsbetrieb den Arbeitsplatz wechseln.¹⁾

Der höheren durchschnittlichen Stabilität im internen Sektor entspricht der hohe Anteil von über 42 % der Langzeitbeschäftigten an allen Arbeitskräften, der im beruflichen und externen Sektor nur etwa ein Viertel aller Beschäftigten ausmacht (Tab. 4.25a und 4.26a). Diese Unterschiede bestehen allerdings primär zugunsten der Männer, während sich bei den Frauen deren spezifisches Erwerbsverhalten vor allem in den unteren Leistungsgruppen nivellierend zwischen den Sektoren auswirkt. Eine Ausnahme bilden die in der LG 1 beschäftigten Frauen, für die ähnlich wie bei den Männern hohe Stabilitätsunterschiede zwischen dem internen Sektor einerseits und dem externen und beruflichen Sektor andererseits bestehen bleiben.

Den höchsten Anteil erst kurzfristig Beschäftigter an allen Beschäftigten weist mit 34 % der berufliche Sektor auf (Tab. 4.22a) und übertrifft damit insbesondere bei den Männern auch die entsprechende Quote im externen Sektor, in dem zumindest ein Teil der Männer in interne Mobilitätsphase integriert sein könnte, wofür auch der höhere Anteil von 33,3 % langzeitbeschäftigter Männer im externen Sektor im Unterschied zu lediglich 25,8 % im beruflichen Sektor sprechen. Andererseits weist der interne Sektor auch bei den insgesamt in der LG 3 beschäftigten Männern einen Anteil von 29 % aus, die bereits über 10 Jahre im Unternehmen

1) Vgl. Hofbauer/Kraft, a.a.O., sowie oben S. 51.

tätig sind und übertrifft damit deutlich die Verhältnisse in den anderen Sektoren. Diese Arbeitsplätze im internen Sektor sind offenkundig von den dort zumindest für die Männer ansonsten üblichen Aufstiegsleitern abgekoppelt und stellen ein relativ stabiles sekundäres Beschäftigungssegment dar. Die auf internen Arbeitsmärkten generell verfügbaren Stabilitätsanreize, etwa in Form höherer Löhne (Tab. 4.30), scheinen für diesen Teil der Beschäftigten auch ohne das Angebot interner Aufstiegschancen einen hinreichenden Anreiz zum langfristigen Verbleib im Betrieb darzustellen.

Als Hinweis auf interne Aufstiegsprozesse bei Männern kann ihr im Verhältnis zu den Frauen kontinuierlich abnehmender Anteil an den unteren Leistungsgruppen bis zu einer UZD von 10 Jahren genommen werden (Tab. 4.22c - 4.24c), ein Vorgang, der besonders stark im internen Sektor ausgeprägt ist. Dieser Interpretation entspricht die hohe Differenz des LGI-Anteils der kurzzeitig Beschäftigten zu demjenigen der Beschäftigten mit 10-19 Jahren UZD (Tab. 4.28) und der hohe Anteil von 25 % "erfolgreich stabiler" im internen Sektor (Tab. 4.29). Daß der Indikator AUF 10 für den beruflichen Sektor bei den Männern fast ebenso niedrige Werte wie im externen Sektor annimmt, scheint die Vermutung zu bestätigen, daß hier die Abnahme der Männeranteile in den unteren Leistungsgruppen bei zunehmender UZD tatsächlich primär auf eine höhere zwischenbetriebliche Mobilität zurückzuführen ist und nicht auf interne Aufstiegsprozesse.

Unterschiedliche Aufstiegschancen indiziert auch die Abweichung der durchschnittlichen Leistungsgruppe der kurzzeitig Beschäftigten von derjenigen der insgesamt Beschäftigten, die im externen und beruflichen Sektor ihre niedrigsten Werte hat und im internen Sektor die höchste Differenz aufweist (Tab. 4.27). Generell gilt, daß diese Differenz für die Männer ausgeprägter festzustellen ist als für die Frauen, jene also stärker in Aufstiegsprozesse integriert zu sein scheinen.

Tabelle 4.22: Anteile an den insgesamt Beschäftigten in v.H., Leistungsgruppenstruktur und geschlechtsspezifische Zusammensetzung der gewerblichen Arbeitnehmer mit einer Unternehmenszugehörigkeitsdauer von weniger als 2 Jahren - nach Sektoren

Tab. 4.22a	Anteile der Beschäftigten mit weniger als 2 Jahren UZD an den insgesamt in den Leistungsgruppen Beschäftigten in v.H.	Interner Sektor			Beruflicher Sektor			Externer Sektor		
		M	F	T	M	F	T	M	F	T
	Leistungsgruppe 1	9,6	15,3	9,8	26,9	26,3	26,5	18,0	27,2	18,9
	Leistungsgruppe 2	41,1	20,3	20,3	44,7	26,9	38,1	28,6	31,0	23,3
	Leistungsgruppe 3	35,5	29,0	32,6	56,2	37,9	51,3	40,2	35,3	37,1
	Leistungsggruppe 1-3	16,5	24,5	17,8	34,4	32,5	33,5	25,7	32,1	29,1

Tab. 4.22b	Leistungsgruppenstruktur der gewerblichen Arbeit- nehmer mit weniger als 2 Jahren UZD	Interner Sektor			Beruflicher Sektor			Externer Sektor		
		M	F	T	M	F	T	M	F	T
	Leistungsgruppe 1	21,6	3,1	100	1,1	0,0	100	10,1	1,2	100
	Leistungsgruppe 2	40,1	26,2	100	1,1	10,0	100	1,1	1,2	100
	Leistungsgruppe 3	69	70,7	100	1,1	10,0	100	1,1	1,2	100
	Leistungsgruppe 1-3	100	11	100	1,1	10,0	100	1,1	1,2	100
	Durchschnittliche Leistungsgruppe	3	2,1	100	1,1	10,0	100	1,1	1,2	100

Tab. 4.22c	Geschlechtspezifische Zusammensetzung der ge- werblichen Arbeitnehmer mit weniger als 2 Jahren UZD nach Leistungsgruppen	Interner Sektor			Beruflicher Sektor			Externer Sektor		
		M	F	T	M	F	T	M	F	T
	Leistungsgruppe 1	96,5	3,5	100	99,2	0,8	100	87,1	12,9	100
	Leistungsgruppe 2	81,1	18,9	100	89,3	10,7	100	46,0	54,0	100
	Leistungsgruppe 3	57,7	42,3	100	80,2	19,8	100	30,3	69,7	100

Tab. 4.23: Anteile an den insgesamt Beschäftigten in v.H., Leistungsgruppenstruktur und geschlechtsspezifische Zusammensetzung der gewerulichen Arbeitnehmer mit einer Innenehmenszugehörigkeitsdauer von 2 - 4 Jahren - nach Sektoren

Tab. 4.23a	Anteile der Beschäftigten mit 2 - 4 Jahren UZD an den insgesamt in den Leistungsgruppen Beschäftigten in v.H.	Interner Sektor			Beruflicher Sektor			Externer Sektor		
		M	F	T	M	F	T	M	F	T
	Leistungsgruppe 1	17,6	25,1	17,9	22,6	29,9	22,6	21,3	48,9	22,0
	Leistungsgruppe 2	25,4	30,7	26,5	24,5	27,6	25,0	26,5	31,3	29,0
	Leistungsgruppe 3	22,7	30,6	20,6	21,2	25,5	22,3	25,8	30,5	29,2
	Leistungsgruppe 1-3	21,0	30,3	22,5	22,6	26,6	23,1	23,9	31,6	27,2

Tab. 4.23b	Leistungsgruppenstruktur der gewerblichen Arbeit- nehmer mit einer UZD von 2 - 4 Jahren	Interner Sektor			Beruflicher Sektor			Externer Sektor		
		M	F	T	M	F	T	M	F	T
Durchschnittliche Leistungsgruppe	Leistungsgruppe 1	45,0	4,8	3,8	43,0	5,4	3,8	40,7	4,9	3,8
	Leistungsgruppe 2	4,8	4,8	1,1	4,8	1,1	1,1	4,8	4,8	1,1
	Leistungsgruppe 3	12,8	5,4	2,1	12,8	5,4	2,1	12,8	5,4	2,1
	Leistungsgruppe 1-3	1,1	1,1	1,1	1,1	1,1	1,1	1,1	1,1	1,1
Durchschnittliche Leistungsgruppe		1,1	4,8	1,1	1,1	4,8	1,1	1,1	4,8	1,1

Tab. 4.23c	Geschlechtsspezifische Zusammensetzung der ge- werblichen Arbeitnehmer mit einer UZD von 2 - 4 Jahren nach Leistungs- gruppen	Interner Sektor			Beruflicher Sektor			Externer Sektor		
		M	F	T	M	F	T	M	F	T
Leistungsgruppe	1	37,1	1,1	1,1	37,1	1,1	1,1	37,1	1,1	1,1
	2	77,8	1,1	1,1	77,8	1,1	1,1	77,8	1,1	1,1
	3	45,1	1,1	1,1	45,1	1,1	1,1	45,1	1,1	1,1
	Durchschnittliche Leistungsgruppe	45,1	1,1	1,1	45,1	1,1	1,1	45,1	1,1	1,1

Tabell 4.44: Anteile an den insgesamt Beschäftigten in v.H., Leistungsgruppenstruktur zu verschiedenen spezifische Zusammensetzung der gewerblichen Arbeitnehmer mit einer Betriebszugehörigkeitsdauer von 5 - 9 Jahren - nach Sektoren

Tab. 4.24a	Anteile der Beschäftigten mit 5 - 9 Jahren UZD an den insgesamt in den Leistungsgruppen Beschäftigten in v.H.	Interner Sektor			Beruflicher Sektor			Externer Sektor		
		M	F	T	M	F	T	M	F	T
	Leistungsgruppe 1	16,0	24,3	18,1	19,3	23,7	19,4	13,4	11,1	19,5
	Leistungsgruppe 2	16,2	21,3	17,2	15,7	21,2	16,5	15,6	19,4	17,7
	Leistungsgruppe 3	14,1	19,2	15,5	10,6	17,8	12,7	13,1	14,1	15,2
	Leistungsgruppe 1-3	16,7	20,4	17,3	17,3	19,5	17,5	17,6	17,8	17,4

Tab. 4.24b	Leistungsgruppenstruktur der gewerblichen Arbeits- nehmer mit einer UZD von 5 - 9 Jahren	Interner Sektor			Beruflicher Sektor			Externer Sektor		
		M	F	T	M	F	T	M	F	T
	Leistungsgruppe 1	57,3	7,1	66,4	7,1	7,1	14,2	21,1	7,1	2,1
	Leistungsgruppe 2	33,6	46,7	30,7	1,1	46,6	1,1	2,1	46,1	4,1
Durchschnittliche Leistungsgruppe	Leistungsgruppe 3	8,1	66,6	1,1	4,1	6,6	1,1	1,1	43,7	29,1
	Leistungsgruppe 1-3	11,1	10,1	1,1	1,1	1,1	1,1	1,1	1,1	1,1
	Durchschnittliche Leistungsgruppe	1,1	1,1	1,1	1,1	1,1	1,1	1,1	1,1	1,1

Tab. 4.24c	Geschlechtsspezifische Zusammensetzung der ge- werblichen Arbeitnehmer mit einer UZD von 5 - 9 Jahren nach Leistungs- gruppen	Interner Sektor			Beruflicher Sektor			Externer Sektor		
		M	F	T	M	F	T	M	F	T
	Leistungsgruppe 1	11,1	1,1	1,1	29,1	1,1	1,1	21,1	9,6	1,1
	Leistungsgruppe 2	15,1	24,2	1,1	81,4	14,6	1,1	42,1	57,9	1,1
Leistungsgruppe 3		41,6	57,2	11,1	62,3	37,7	10,1	23,9	76,1	100

Tabelle 4.25: Anteile an den insgesamt beschäftigten in v.H., Leistungsstruktur der 10-jährigen
spezifische Zusammensetzung der gewerblichen Arbeitnehmer mit einer Unternehmensein-
stellungsdauer von 10-19 Jahren - nach Sektoren

Tab. 4.25a	Anteile der Beschäftigten mit 10-19 Jahren UZD an den insgesamt in den Leistungsgruppen Beschäftigten in v.H.	Interner Sektor			Beruflicher Sektor			Externer Sektor		
		M	F	T	M	F	T	M	F	T
	Leistungsgruppe 1	35,6	44,1	40,0	22,6	49,4	44,7	20,0	37,9	25,2
	Leistungsgruppe 2	25,7	41,7	40,2	15,7	19,0	15,0	10,7	10,0	17,6
	Leistungsgruppe 3	16,4	17,5	15,5	8,4	13,7	11,1	14,5	14,7	14,2
	Leistungsgruppe 1-3	20,6	18,0	16,4	1,1	17,1	10,7	42,1	19,3	18,7

Tab. 4.25b	Leistungsgruppenstruktur der gewerblichen Arbeit- nehmer mit einer UZD von 10 - 19 Jahren	Interner Sektor			Beruflicher Sektor			Externer Sektor		
		M	F	T	M	F	T	M	F	T
	Leistungsgruppe 1	64,6	7,5	57,4	76,3	4,6	70,6	56,7	6,1	37,5
	Leistungsgruppe 2	21,4	47,7	31,0	16,5	44,8	18,8	31,9	45,9	37,1
	Leistungsgruppe 3	14,1	47,7	11,1	7,1	50,6	10,6	11,4	47,9	25,4
	Leistungsgruppe 1-3	100	100	100	100	100	100	100	100	100
	Durchschnittliche Leistungsgruppe	1,4	2,3	1,4	1,5	1,4	1,4	1,5	2,4	1,6

Tab. 4.25c	Geschlechtsspezifische Zusammensetzung der ge- werblichen Arbeitnehmer mit einer UZD von 10-19 Jahren nach Leistungs- gruppen	Interner Sektor			Beruflicher Sektor			Externer Sektor		
		M	F	T	M	F	T	M	F	T
	Leistungsgruppe 1	98,5	1,5	100	98,5	1,5	100	58,8	6,2	100
	Leistungsgruppe 2	87,8	17,4	100	81,1	22,1	100	53,2	24,8	100
	Leistungsgruppe 3	57,1	47,7	100	62,6	38,0	100	28,1	72,9	100

Tab. 4.20: Anteile an den insgesamt unbeschäftigten in v.H., Leistungsstruktur und geschlechtsspezifische Zusammensetzung der gewerblichen Arbeitnehmer mit einer Unternehmenszugehörigkeitsdauer von über 20 Jahren - nach Sektoren

Tab. 4.20a	Anteile der Beschäftigten mit über 20 Jahren UZD an den insgesamt in den Leistungsgruppen Beschäftigten in v.H.	Interner Sektor			Beruflicher Sektor			Externer Sektor		
		M	F	T	M	F	T	M	F	T
	Leistungsgruppe 1	2,5	16,2	21,4	5,5	5,6	6,1	14,6	4,0	10,7
	Leistungsgruppe 2	10,6	5,5	12,3	4,1	4,7	4,2	3,2	5,7	6,3
	Leistungsgruppe 3	11,6	4,6	9,1	3,1	3,1	2,6	6,6	2,1	4,5
	Leistungsgruppe 1-3	17,7	26,3	42,8	12,7	15,4	12,9	24,4	11,1	21,5

Tab. 4.26b	Leistungsgruppenstruktur der gewerblichen Arbeit- nehmer mit einer UZD von über 20 Jahren	Interner Sektor			Beruflicher Sektor			Externer Sektor		
		M	F	T	M	F	T	M	F	T
	Leistungsgruppe 1	65,5	10,1	62,1	64,9	10,1	72,1	60,5	10,1	66,7
	Leistungsgruppe 2	26,4	49,1	32,1	12,4	43,5	4,7	26,5	43,5	12,1
	Leistungsgruppe 3	8,0	40,4	11,0	5,2	46,5	11,1	11,7	47,1	12,1
	Leistungsgruppe 1-3	11,1	10,1	11,1	10,1	11,1	11,1	10,1	11,1	10,1
	Durchschnittliche Leistungsgruppe	1,42	2,31	1,45	1,42	2,31	1,45	1,50	2,41	1,70

Tab. 4.26c	Geschlechtsspezifische Zusammensetzung der ge- werblichen Arbeitnehmer mit einer UZD von über 20 Jahren nach Leistungs- gruppen	Interner Sektor			Beruflicher Sektor			Externer Sektor		
		M	F	T	M	F	T	M	F	T
	Leistungsgruppe 1	65,1	1,1	11,1	65,1	1,1	11,1	75,1	3,1	11,1
	Leistungsgruppe 2	11,1	11,1	11,1	11,1	11,1	11,1	68,9	31,1	10,1
	Leistungsgruppe 3	75,1	44,1	11,1	45,1	31,1	11,1	43,3	56,7	10,1
	Leistungsgruppe 1-3	93,9	6,1	11,1	94,9	5,1	11,1	77,7	22,3	10,1

Differenz der Durchschnittlichen Leistungsgruppen der gewerblichen Arbeitnehmer mit weniger als 2 Jahren UZD und derjenigen der insgesamt Beschäftigten in v.H. der erstenen (DIFDLG) - nach Sektoren

	* Interner Sektor			Beruflicher Sektor			Externer Sektor		
	M	F	T	M	F	T	M	F	T
DIFDLG	17,9	4,5	13,1	13,2	2,6	12,7	14,0	2,2	6,1

Tabelle 4.26: Differenz der LG 1 - Anteile der Beschäftigten mit 10-19 Jahren LG 1 und mit weniger als 2 Jahren UZD (AUF 10) - nach Sektoren

	Interner Sektor			Beruflicher Sektor			Externer Sektor		
	M	F	T	M	F	T	M	F	T
AUF 10	33,9	3,9	29,0	25,6	1,1	25,1	13,1	2,4	19,5

Tabelle 4.29: Gewerbliche Arbeitnehmer in der LG 1 mit einer UZD von über 10 Jahren in v.H. der in allen Leistungsgruppen Beschäftigten (ERFOLG 10) - nach Sektoren

	Interner Sektor			Beruflicher Sektor			Externer Sektor		
	M	F	T	M	F	T	M	F	T
ERFOLG 10	29,6	2,1	25,1	20,1	1,1	16,5	11,3	1,2	11,7

Leistungsgruppeninterne Aufstiege scheinen in allen Sektoren besonders in den ersten beiden Beschäftigungsjahren häufig zu sein (Tab. 4.31 und 4.32). Dafür spricht, daß sich die Lohnsätze der Beschäftigten derselben Leistungsgruppe mit 10-19 Jahren und mit 2-4 Jahren UZD nicht stärker unterscheiden als die Lohnsätze der Beschäftigten mit 2-4 Jahren von denen unter 2 Jahren UZD. Hierbei konzentrieren sich leistungsgruppeninterne Verbesserungen insbesondere auf die unteren Leistungsgruppen, besonders deutlich im externen Sektor. Demgegenüber kommen mit zunehmender UZD Verbesserungen innerhalb der obersten Leistungsgruppe stärker im internen Sektor vor, am wenigsten hingegen im beruflichen Sektor. Generell gilt für alle Sektoren, daß leistungsgruppeninterne Verbesserungen für Frauen ein höheres Gewicht besitzen als für Männer.

Bei den geschlechtsspezifischen Diskriminierungspraktiken weisen die einzelnen Sektoren zum Teil erhebliche Differenzen auf. Allgemein läßt sich sagen, daß im internen Sektor am wenigsten diskriminiert wird. Dies gilt auch dann, wenn man die einzelnen Leistungsgruppen konstant hält und nur die Lohndiskriminierung betrachtet (Tab. 4.30). Am stärksten diskriminiert wird im beruflichen Sektor. Eine Abnahme der Diskriminierung im Verlauf längerer Unternehmenszugehörigkeit läßt sich nicht feststellen (Tab. 4.31 - 4.33).

Im Verhältnis von Lohn- und Leistungsgruppendifferenz spiegeln sich jedoch unterschiedlich hohe Benachteiligungen bei Aufstiegsprozessen in den einzelnen Sektoren wider. So erklärt die Leistungsgruppendifferenz im internen und beruflichen Sektor jeweils annähernd 30 % des gesamten Diskriminierungseffektes, im externen Sektor ist die unterschiedliche Leistungsgruppenstruktur zwischen Männern und Frauen jedoch nur für ca. 20 % der Gesamtdifferenz verantwortlich (Tab. 4.34). Kann der Effekt der Leistungsgruppen-

diskriminierung zwischen verschiedenen Arbeitnehmergruppen sowohl auf die unterschiedlichen Leistungsgruppenstrukturen der direkt vom externen Arbeitsmarkt rekrutierten Arbeitskräfte als auch auf die unterschiedliche Beteiligung der Arbeitskräftegruppen an internen Aufstiegsprozessen zurückgeführt werden, so dürfte im ersten Fall der Effekt der Leistungsgruppendifkriminierung nicht von einer zunehmenden UZD beeinflußt werden, während im Fall der unterschiedlichen Beteiligung an Aufstiegsprozessen der Erklärungsbeitrag der Leistungsgruppendifkriminierung mit zunehmender UZD steigen müßte. Die entsprechenden Ergebnisse enthalten die Tab. 4.35 - 4.37. Es erweist sich, daß im beruflichen Sektor die Leistungsgruppendifkriminierung von Anfang an relativ hoch ist und sich mit zunehmender UZD kaum ändert. Anders hingegen im internen Sektor. Hier erklärt die Leistungsgruppendifkriminierung bei den kurzfristig Beschäftigten ebenso wie im externen Sektor lediglich knapp 20 % der Gesamtdifferenz. Die ausgeprägte Integration der Männer im internen Sektor in Mobilitätsketten führt mit zunehmender UZD jedoch zu einer steigenden Divergenz der geschlechtsspezifischen Aufstiegschancen, so daß bei den Beschäftigten mit 10-19 Jahren UZD die Leistungsgruppendifkriminierung bereits über 27 % der gesamten Lohndifferenz ausmacht.

Die Korrelationsanalyse bestätigt die Annahmen höherer Stabilitätspotentiale im internen Sektor einringlich (Tab. 4.38). So ist statistisch signifikant, daß die durchschnittliche UZD und der Anteil der langfristig Beschäftigten zunehmen, je geringer der Anteil kurzfristig Beschäftigter ist. Ebenso steigt der Anteil der "erfolgreich Stablen" und die Differenz der durchschnittlichen Leistungsgruppe der Neurekrutierten zu derjenigen der Gesamtbeschäftigten mit sinkender Instabilitätsquote. Ferner weisen die Bereiche mit höherer Instabilität einen signifikant größeren Frauenanteil auf. Die Korrelationen zwischen den einzelnen Stabilitätsvariablen zeigen, daß die Differenz zwischen den

LG1-Anteilen bei den lang- und kurzfristig Beschäftigten umso höher ausfällt, je höhere Werte der Aufstiegsindikator DIFDLG annimmt, und je mehr "erfolgreich Stabile" beschäftigt werden (Tab. 4.39). Zugleich reduziert ein höherer Frauenanteil die durchschnittliche UZD, den Anteil der "erfolgreich Stablen" und die Differenzen zwischen den Leistungsgruppenstrukturen der kurzfristig und der insgesamt bzw. langfristig Beschäftigten. Alle Stabilitäts- und Aufstiegsindikatoren weisen damit darauf hin, daß in den Überwiegend Männer beschäftigenden Unternehmen des internen Sektors höhere Stabilität seitens der Beschäftigten bessere Chancen besitzt mit dem Verbleib oder dem Aufstieg in höhere Leistungsgruppen honoriert zu werden, als in den zu einem überproportionalen Anteil Frauen beschäftigenden Unternehmen des externen Sektors.

Die Annahme einer höheren Bedeutung leistungsgruppeninterner Lohnverbesserungen für die Frauen besonders innerhalb der ersten Beschäftigungsjahre innerhalb eines bestimmten Unternehmens wird durch den Zusammenhang zwischen zunehmendem Frauenanteil und größer werdenden Lohndifferenzen zwischen den Beschäftigten mit weniger als 2 Jahren UZD und mit 2-4 Jahren UZD (AUF 1) unter der Annahme konstanter Leistungsgruppenstrukturen verstärkt. Auf einen eventuellen Kompensationscharakter derartiger Verbesserungen weist die Korrelation zwischen zunehmender Bedeutung leistungsgruppeninterner Veränderungen und der abnehmenden Bedeutung des Aufstiegsindikators DIFDLG hin.

Die Korrelationen der Diskriminierungsindikatoren zeigen die höhere Bedeutung der Leistungsgruppendifferenzierung im internen und beruflichen Sektor mit einem niedrigen Frauenanteil und in den Bereichen mit größerer Aufstiegsmobilität, soweit sie durch die verwandten Aufstiegsindikatoren indiziert werden kann.

Zusammenfassend kann für den Vergleich der einzelnen Arbeitsmarktsektoren hinsichtlich des Umfangs und der Struktur ihrer Stabilitätsbereiche festgehalten werden:

(1) Während der interne und berufliche Sektor zusammen 70 % aller Beschäftigten umfassen, weisen Männer und Frauen eine stark unterschiedliche Verteilung über die Sektoren auf. Die Männer konzentrieren sich auf den höherqualifizierten internen und beruflichen Sektor, die Frauen auf den gering qualifizierten externen Sektor.

(2) Die Sektoren zeigen eine stark unterschiedliche Verteilung der Stabilitätspotentiale insbesondere bei den Männern. Das geringste Stabilitätspotential besitzt der berufliche Sektor vor allem in den beiden unteren Leistungsgruppen.

(3) Die starke Abweichung der Leistungsgruppenstruktur der kurzfristig Beschäftigten von derjenigen der insgesamt und der über 10 Jahre im selben Unternehmen Beschäftigten im internen Sektor indiziert ein hohes Ausmaß interner Aufstiegsprozesse.

(4) Gleichwohl wird auch im internen Sektor Stabilität nicht durchgängig mit dem Aufstieg in höhere Leistungsgruppen belohnt. Ein Anteil von 29 % Langzeitbeschäftigter an allen in der LG 3 eingestuften Männern gibt Hinweise auf die Existenz eines abgekoppelten sekundären Beschäftigungssegments mit relativ hoher Stabilität.

(5) Leistungsgruppeninterne Verbesserungen, gemessen am Indikator der Bruttostundenverdienste, scheinen primär für Frauen bedeutsam zu sein und sich auf die ersten Beschäftigungsjahre zu konzentrieren.

(6) Die Lohndiskriminierung innerhalb derselben Leistungsgruppe erklärt den größten Anteil der gesamten Lohndifferenz zwischen Männern und Frauen. Dies gilt insbesondere für den externen Sektor. Die unterschiedlichen Zugangs- und Aufstiegschancen in den einzelnen Leistungsgruppen für Männer und Frauen erhalten demgegenüber im internen und beruflichen Sektor ein relativ größeres Gewicht, wobei sich die unterschiedlichen Aufstiegschancen von Männern und Frauen im internen Sektor in einer starken Bedeutungszunahme des Erklärungsanteils der Leistungsgruppendifferenzierung bei steigender UZD niederschlagen.

Tabelle 4.30a: Bruttostundenverdienste der gewerblichen Arbeitnehmer in den Arbeitsmarktsektoren nach Leistungsgruppen in DM

Leistungsgruppe	Interner Sektor			Beruflicher Sektor			Externer Sektor		
	M	F	T	M	F	T	M	F	T
1	8,77	6,59	8,72	8,90	6,89	8,86	8,17	5,96	7,97
2	7,91	6,22	7,58	7,72	5,64	7,40	7,29	5,54	6,37
3	7,08	5,76	6,45	7,03	5,35	6,58	6,75	5,38	5,76
1-3	8,28	6,00	7,90	8,38	5,54	8,13	7,61	5,47	6,60

Tabelle 4.30b: Bruttostundenverdienste der Arbeiterinnen in v.H. der Bruttostundenverdienste der im selben Industriezweig beschäftigten Arbeiter nach Leistungsgruppen - nach Sektoren

Leistungsgruppe	Interner Sektor	Beruflicher Sektor	Externer Sektor
1	80,2	77,0	77,4
2	81,4	73,4	77,9
3	84,1	80,0	81,8
1-3	75,2	68,2	73,6

Tabelle 4.31a: Bruttostundenverdienste der gewerblichen Arbeitnehmer mit weniger als 2 Jahren UZL in v.H. der Bruttostundenverdienste der im selben Industriezweig Beschäftigten mit 2 - 4 Jahren UZL - nach Sektoren

Leistungsgruppe	Interner Sektor			Beruflicher Sektor			Externer Sektor		
	M	F	T	M	F	T	M	F	T
1	96,2	95,4	95,9	92,7	93,1	93,0	97,3	97,4	97,9
2	95,1	93,5	93,6	95,2	94,6	93,6	93,5	91,4	92,4
3	94,1	92,9	95,5	94,0	94,3	93,3	92,7	91,5	92,7
1-3	95,1	92,6	94,7	94,7	93,1	92,7	94,2	91,4	92,8

Tabelle 4.31b: Bruttostundenverdienste der Arbeitnehmer mit weniger als 2 Jahren UZL in v.H. der Bruttostundenverdienste der im selben Industriezweig beschäftigten Arbeiter mit gleicher UZL - nach Sektoren

Leistungsgruppe	Interner Sektor	Beruflicher Sektor	Externer Sektor
1	77,9	77,3	79,4
2	81,0	74,3	77,5
3	83,5	80,2	81,1
1-3	76,5	71,2	73,9

Tabelle 4.32a: Bruttostundenverdienste der gewerblichen Arbeitnehmer mit 2-4 Jahren UZD in v.H. der Bruttostundenverdienste der im selben Industriezweig Beschäftigten mit 10-19 Jahren UZD - nach Sektoren

Leistungsgruppe	Interner Sektor			Beruflicher Sektor			Externer Sektor		
	M	F	T	M	F	T	M	F	T
1	95,6	93,5	94,3	99,4	99,4	96,7	95,4	96,1	94,7
2	98,6	97,0	97,1	99,8	96,4	98,2	97,5	96,1	95,7
3	96,6	90,7	95,9	95,0	94,3	95,4	97,1	96,8	96,4
1-3	94,3	95,8	91,4	97,2	95,5	93,1	94,5	96,3	91,7

- 252 -

Tabelle 4.32b: Bruttostundenverdienste der Arbeiterinnen mit 2 - 4 Jahren UZD in v.H. der Bruttostundenverdienste der im selben Industriezweig beschäftigten Arbeiter mit gleicher UZD - nach Sektoren

Leistungsgruppe	Interner Sektor	Beruflicher Sektor	Externer Sektor
1	79,2	81,0	77,0
2	81,5	72,3	78,1
3	84,9	79,6	82,2
1-3	77,3	69,3	75,5

Tabelle 4.33: Bruttostundenverdienste der Erwerbstätigen mit 14-17 Jahren im 1. Quartal 1980, der Bruttostundenverdienste der im selben Industriezweig beschäftigten Arbeiter mit gleicher UZD - nach Sektoren

Leistungsgruppe	Interner Sektor	Beruflicher Sektor	Externer Sektor
1	81,8	77,6	76,0
2	81,1	73,2	79,0
3	83,3	79,1	82,0
1-3	75,3	68,3	74,2

Tabelle 4.34: Anteile von Lohn- und leistungsgruppendiskriminierungen an der gesamten Lohn Differenz zwischen Männern und Frauen in den Arbeitsmarktssektoren

	Interner Sektor	Beruflicher Sektor	Externer Sektor
Lohndiskriminierung	71,4	68,5	69,4
Leistungsgruppen-diskriminierung	28,6	31,5	30,6

Tabelle 4.35: Anteile von Lohn- und Leistungsgruppendifferenzierung in der Beschäftigtengruppe mit weniger als 2 Jahren UZD in den Arbeitsmarktsektoren

	Interner Sektor	Beruflicher Sektor	Externer Sektor
Lohndiskriminierung	81,1	73,4	82,0
Leistungsgruppendifferenzierung	19,0	26,6	17,0

Tabelle 4.36: Anteile von Lohn- und Leistungsgruppendifferenzierung in der Beschäftigtengruppe mit 2 - 4 Jahren UZD in den Arbeitsmarktsektoren

	Interner Sektor	Beruflicher Sektor	Externer Sektor
Lohndiskriminierung	78,4	71,4	85,5
Leistungsgruppendifferenzierung	21,6	29,6	14,5

Tabelle 4.37: Anteile von Lohn- und Leistungsgruppendifferenzierung in der Beschäftigtengruppe mit 10 - 19 Jahren UZD in den Arbeitsmarktsektoren

	Interner Sektor	Beruflicher Sektor	Externer Sektor
Lohndiskriminierung	72,6	72,6	82,4
Leistungsgruppendifferenzierung	27,4	27,4	17,6

Tabelle 4.38: Pearson'sche Produkt-Moment-Korrelationen zwischen den den Modellvariablen DAU2TOT und den Variablen des Stabilitätsmodells 2)

	FRANT	DURCHDAU	AUF 11	AUF 1	AUF 2	DIFDLG	ERFOLG 10	D 1	DAU10TOT
DAU2TOT	0.466 ⁺⁺	-0.874 ⁺⁺	-0.133	-0.105	0.001	-0.406 ⁺⁺	-0.707 ⁺⁺	0.080	-0.832 ⁺⁺

+ : = signifikant für $\alpha = 0.05$
++ : = signifikant für $\alpha = 0.01$

Tabelle 4.39: Pearson'sche Produkt-Moment-Korrelationskoeffizienten zwischen den den Modellvariablen DAU10TOT und den Variablen des Stabilitätsmodells 2)

	FRANT	DURCHDAU	AUF 10	AUF 1	AUF 2	DIFDLG	ERFOLG 10	D 1	DAU10TOT
FRANT		-0.537 ⁺⁺	-0.547 ⁺⁺	0.381 ⁺⁺	0.083	-0.691 ⁺⁺	-0.670 ⁺⁺	0.470 ⁺⁺	-0.565 ⁺⁺
DURCHDAU			0.187	-0.105	-0.001	0.526 ⁺⁺	0.837 ⁺⁺	-0.023	0.774 ⁺⁺
AUF 10				-0.232	-0.020	0.748 ⁺⁺	0.301 ⁺	-0.578 ⁺⁺	0.101
AUF 1					-0.067	-0.332 ⁺	-0.0241	0.340 ⁺	-0.171
AUF 2						0.192	-0.098	-0.200	0.124
DIFDLG							0.519 ⁺⁺	-0.514 ⁺⁺	0.493 ⁺⁺
ERFOLG 10								-0.596 ⁺⁺	0.778 ⁺⁺
D 1/D 2									-0.252
DAU10TOT									

Variablendefinitionen zum Stabilitätsmodell

- FRANT = Anteil der Frauen an allen gewerblichen Arbeitnehmern
- DURCHDAU = Durchschnittliche Unternehmenszugehörigkeitsdauer
- AUF 10 = Differenz der LG1-Anteile der Beschäftigten mit 10 - 19 Jahren UZD und mit weniger als 2 Jahren UZD
- AUF 1 = Differenz der Bruttostundenverdienste der gewerblichen Arbeitnehmer mit weniger als 2 Jahren UZD und mit 2 - 4 Jahren UZD in v.H. der letzteren unter der Annahme konstanter Leistungsgruppenstrukturen
- AUF 2 = Differenz der Bruttostundenverdienste der gewerblichen Arbeitnehmer mit 2 - 4 Jahren UZD und mit 10 - 19 Jahren UZD in v.H. der letzteren unter der Annahme konstanter Leistungsgruppenstrukturen
- DIFDLG = Differenz der durchschnittlichen Leistungsgruppen der gewerblichen Arbeitnehmer mit weniger als 2 Jahren UZD und der insgesamt im selben Industriezweig beschäftigten gewerblichen Arbeitnehmer in v.H. der ersteren
- ERFOLG 10 = Anteil der gewerblichen Arbeitnehmer in der LG 1 mit einer UZD von über 10 Jahren an den insgesamt Beschäftigten
- D 1 = Anteil der **ausschließlich auf** unterschiedliche Lohnsätze innerhalb derselben Leistungsgruppe zurückgehenden Differenz an der gesamten Lohndifferenz zwischen Männern und Frauen (Lohndiskriminierung); Leistungsgruppendifferenzierung D 2 = 100 - D 1
- DAU10TOT = Anteil der gewerblichen Arbeitnehmer mit einer UZD von 10 - 19 Jahren an allen gewerblichen Arbeitnehmern in v.H.

4.3. Struktur und Verteilung der Altersgruppen in den Arbeitsmarktsektoren

4.3.1. In die Auswertung einbezogene Maßzahlen

In diesem Abschnitt werden Daten zur Verteilung und Struktur der Altersgruppen der Beschäftigten in den verschiedenen Arbeitsmarktsektoren vorgestellt. Es werden fünf Altersgruppen unterschieden und deren jeweilige Leistungsgruppenstruktur sowie ihre Anteile an den insgesamt Beschäftigten in der Aufgliederung nach Leistungsgruppen und Geschlecht angegeben.

Hypothetisch wäre hierbei für den internen Sektor nach dem dort vorherrschenden Laufbahnmodell eine engere Kopplung zwischen der Altersgruppe und der jeweiligen Position in der Betriebshierarchie als in den anderen Sektoren zu vermuten. Dies läßt sich folgendermaßen begründen: Der positive Zusammenhang zwischen höherem Alter und anspruchsvollerer Position ergibt sich nicht automatisch, sondern nur vermittelt über eine enge Korrelation zwischen UZD und Alter unter der Annahme, daß die individuelle UZD das relevante Steuerungskriterium für interne Aufstiegsprozesse darstellt. Nach der Hypothese, daß im beruflichen und externen Sektor die dort generell gegebene höhere Instabilität auch die oberen Altersgruppen vergleichsweise stärker erfaßt, wäre in diesen Bereichen eine Lockerung des Zusammenhangs zwischen Alter und Position zu erwarten.

Aufschlüsse über intersektorale Mobilitätsprozesse, insbesondere Angaben zu den typischen Aufnahmesektoren junger Arbeitskräfte und deren weiterem Verbleib im Beschäf-

tigungssystem, kann ein Vergleich der Verteilungsstrukturen der einzelnen Altersgruppen über die Arbeitsmarktsektoren geben. Wie im theoretischen Teil der Arbeit behauptet wurde, präferieren Betriebe, die eine Politik interner Arbeitsmärkte betreiben, bei der Rekrutierung aus verschiedenen Gründen bereits vorqualifizierte Arbeitskräfte. Ein wesentliches Abgaberesservoir insbesondere für männliche Nachwuchskräfte stellt hierbei der handwerkliche und kleinindustrielle Wirtschaftsbereich mit seiner hohen Ausbildungsintensität dar. Demnach müßten sich Umstrukturierungen beim Übergang von den unteren zu den mittleren Altersgruppen vor allem vom beruflichen in den internen Sektor nachweisen lassen. Im internen Sektor dürften demgegenüber die mittleren und höheren Altersgruppen dominieren. Bei der Analyse der Altersverteilungsstrukturen gilt es allerdings zu beachten, daß diese durch unterschiedliche Zeitpunkte sektorspezifischer Wachstumsprozesse verzerrt werden in dem Sinne, daß Sektoren mit überproportionaler Expansion in den 60er Jahren einen überdurchschnittlich hohen Anteil junger Arbeitskräftegruppen rekrutiert haben dürften.

Weitere Hinweise auf die Existenz sekundärer Beschäftigungssegmente lassen sich aus einer Kombination von Alter, UZD und Arbeitsplatzposition gewinnen. Insbesondere könnte der Umfang der Beschäftigtenpopulation in oberen Altersgruppen mit erst kurzer UZD und niedriger Leistungsgruppe Hinweise auf den Teil der Beschäftigten geben, denen offenbar lebenslang keine Integration in interne Aufstiegskanäle gelungen ist, bzw. die aus internen Arbeitsmärkten im Gefolge von Beschäftigungsreduktionen als die weniger Leistungsfähigen herausfielen und danach keinen Einstieg in eine stabile Erwerbskarriere mehr fanden. Diese Interpretation dürfte primär Gültigkeit für männliche Arbeitskräfte besitzen, bei Frauen dürften demgegenüber Wiedereintritte ins Erwerbsleben bei dieser Beschäftig-

tengruppe eine größere Rolle spielen.

Als summarische Indikatoren für interne, mit der Altersgruppe korrelierende Aufstiegsprozesse werden folgende Variablen verwandt:

LQMAX = Der Indikator gibt das durchschnittliche Lebensalter an, in dem der höchste Lohnsatz erzielt wird. Zur Berechnung wurde auf Industriezweigbasis jeweils die Klassenmitte der Altersgruppe mit dem höchsten Lohnsatz gewählt.

ERFOLG 45 = Die Variable bezeichnet den Anteil der "erfolgreich stabilen" (Gewerbliche Arbeitnehmer mit über 10 Jahren UZD in der LG 1) im Alter über 45 Jahren an allen über 45-jährigen.

Zur Bestimmung der Existenz und des Umfangs sekundärer Beschäftigungssegmente wurde folgende Variable berechnet:

KURZw 45 = Anteil der über 45-jährigen mit bis zu 4 Jahren UZD bezogen auf alle gewerblichen Arbeitnehmer im jeweiligen Industriezweig.

4.3.2. Überblick über alle erfaßten Industriezweige

Das Durchschnittsalter aller Beschäftigten beträgt 1972 38 Jahre und liegt bei den Männern deutlich höher als bei den Frauen. Eine Kopplung zwischen zunehmendem Alter und höherer Position läßt sich aufgrund des Durchschnittsalters kaum erkennen, was insbesondere für die Frauen zutrifft, bei

denen die in der LG 3 Beschäftigten gerade umgekehrt ein höheres Durchschnittsalter aufweisen als die Beschäftigten in den oberen Leistungsgruppen (Tab. 4.40).

Der Grund für diesen Sachverhalt läßt sich aus einer Betrachtung der Leistungsgruppenstruktur der einzelnen Altersklassen erschließen (Tab. 4.41b). Es zeigt sich, daß der Zusammenhang zwischen zunehmendem Alter und höherer Position keineswegs durchgängig gilt, daß vielmehr ein deutlicher Entwicklungsbruch der durchschnittlichen Leistungsgruppe beim Übergang von der mittleren Altersgruppe der 30-44-jährigen zur Altersgruppe der über 45-jährigen eintritt. Die relativ hohe Verschlechterung der durchschnittlichen Leistungsgruppe der Gesamtbeschäftigten dürfte hierbei allerdings primär das Resultat der in der Altersklasse der über 45-jährigen sich besonders konzentriert auswirkenden Wiedereintritte von im Vergleich zu den Männern geringer qualifizierten Frauen ins Erwerbsleben sein. Hierfür spricht, daß der Entwicklungsbruch der durchschnittlichen Leistungsgruppe bei den Männern zwar auch bei der Altersgrenze von 45 Jahren auftritt, eine deutliche Verschlechterung sich jedoch erst beim Übergang von den 45-54-jährigen zu den über 55-jährigen feststellen läßt, während bei den Frauen der Entwicklungsknick bereits bei der Altersgrenze von 30 Jahren liegt, und sich die Verschlechterung der durchschnittlichen Leistungsgruppe danach kontinuierlich fortsetzt. Demnach kann vermutet werden, daß Männer teilweise sogar bis zur Altersgrenze von 55 Jahren relativ gute Chancen haben, mit zunehmendem Alter in höhere Leistungsgruppen aufzusteigen. Ob der Abfall der durchschnittlichen Leistungsgruppe in den höheren Altersgruppen auf das bei diesen Beschäftigten niedrigere formale Ausbildungsniveau im Unterschied zu den jüngeren Altersgruppen, oder auf reale Umsetzungsprozesse auf weniger qualifizierte

Tabelle 4.40: Durchschnittliches Lebensalter der gewerblichen Arbeitnehmer nach Leistungsgruppen in allen Industriezweigen

Leistungsgruppe	Männer	Frauen	Insgesamt
1	38,5	37,5	38,2
2	39,2	38,5	38,8
3	40,1	37,4	38,7
4	40,2	38,7	39,4

Tabelle 4.41a: Beschäftigte nach Altersklassen in v.H. aller gewerblichen Arbeitnehmer in allen Industriezweigen

Leistungsgruppe	Alter in Jahren												Insgesamt			
	unter 21			21 - 29			30 - 44			45 - 54				55 und älter		
	M	F	T	M	F	T	M	F	T	M	F	T		M	F	T
1	3,7	13,1	4,0	20,2	24,5	21,4	48,4	36,8	40,1	17,5	18,7	17,5	1,3	7,3	7,3	100
2	4,6	12,1	7,1	18,5	22,4	19,8	45,2	36,7	42,4	18,5	20,7	19,2	13,4	2,1	8,1	100
3	11,6	12,4	12,0	18,4	20,1	19,3	30,4	35,1	30,5	15,7	21,7	19,0	14,5	10,5	12,4	100
1-3	5,1	12,3	6,9	19,5	21,3	19,9	46,0	35,9	43,5	17,6	21,1	19,4	11,9	7,3	11,2	100

Tabelle 4.41b: Leistungsgruppenstruktur der gewerblichen Arbeitnehmer nach Altersklassen in allen Industriezweigen (Leistungsgruppenanteile in v.H.)

Leistungsgruppe	Alter in Jahren														
	unter 21			21 - 29			30 - 44			45 - 54			55 und älter		
	M	F	T	M	F	T	M	F	T	M	F	T			
1	40,9	5,7	25,1	50,4	6,1	44,3	59,0	5,4	47,9	56,1	4,7	41,3	4,1	4,2	34,3
2	27,2	42,3	34,0	26,4	45,3	32,9	29,3	44,1	32,4	31,4	42,3	34,6	33,7	37,4	34,5
3	31,9	52,1	40,3	13,3	48,6	22,8	11,7	51,5	17,7	12,5	53,1	24,2	17,0	5,4	26,2
1-3	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
DLG(a)	1,91	2,40	2,16	1,55	2,42	1,70	1,53	2,45	1,77	1,56	2,46	1,73	1,57	2,46	1,73

a) DLG = Durchschnittliche Leistungsgruppe

Tabelle 4.42: Geschlechtsspezifische Zusammensetzung der gewerblichen Arbeitnehmer nach Altersklassen in allen Industriezweigen in v.H.

Alter in Jahren	Männer	Frauen	Insgesamt
unter 20	50,1	44,1	100
20 - 24	73,1	25,7	100
25 - 34	75,2	24,8	100
35 - 44	71,2	28,8	100
45 und älter	78,1	21,9	100
45 und älter	73,1	26,9	100
Insgesamt	74,8	25,1	100

Tabelle 4.43: Durchschnittliches Lebensalter der gewerblichen Arbeitnehmer in Jahren, in dem der maximale Lohnsatz erreicht wurde - alle Industriezweige

	Männer	Frauen	Insgesamt
Durchschnittliches Lebensalter	31,1	29,9	30,4

Altersarbeitsplätze zurückzuführen ist¹⁾, kann hier nicht beurteilt werden, allerdings wäre beim Vorherrschen einer Politik interner Arbeitsmärkte, die formales Humankapital in gewissem Umfang als Selektionskriterium beim Zutritt zum internen Sektor benutzt, weitere Qualifizierungs- und Aufstiegsschritte jedoch auch an die im Produktionsprozeß gezeigte Leistungs- und Integrationsfähigkeit koppelt, eher die Gültigkeit der Umsetzungshypothese zu vermuten.

Den höchsten Anteil an allen Beschäftigten weist die mittlere Altersgruppe (33-44 Jahre) mit 43,5 % auf, gefolgt von den beiden höchsten Altersgruppen mit zusammen 29,6 % (Tab. 4.41). Bei den Männern erweist sich die mittlere Altersgruppe mit 46 % überrepräsentiert, während bei den Frauen die jüngsten Altersgruppen mit 33,6 % und die Altersgruppe der 45-54-jährigen mit 21,1 % überproportional vertreten ist. Damit scheint sich die obige Hypothese über den hohen Anteil von Wiedereintritten von Frauen ins Erwerbsleben in der Altersgruppe der über 45-jährigen zu bestätigen, wofür auch das Ansteigen des Frauenanteils beim Übergang von der mittleren zur nächsthöheren Altersklasse spricht (Tab. 4.42).

Den maximalen Lohnsatz erreichen die Beschäftigten im Durchschnitt bereits mit knapp 35 Jahren, die Frauen deutlich früher als die Männer (Tab. 4.43). Dem entspricht die Konzentration der mittleren Altersgruppe in der LG 1.

Der Anteil der "erfolgreich Stabilen" im Alter über 45 Jahren an allen über 45-jährigen liegt bei knapp 28 %, wobei die Männer mit 36,8 % stark überrepräsentiert sind (Tab. 4.44b). Verglichen mit dem LG1-Anteil aller über 45-jährigen Männer, zeigt sich, daß lediglich etwa 30 % dieser Beschäftigten eine UZD unter 10 Jahren besitzen, wodurch

1) Was nicht heißt, daß diese Arbeitsplätze auch weniger belastend und damit "altersgerecht" sein müssen.

wiederum das hohe Integrationspotential der Männer in stabile Erwerbskarrieren verdeutlicht wird.

Zur Berechnung des Anteils und der Struktur der Über 45-jährigen mit bis zu 4 Jahren UZD mußte auf die Daten der Gehalts- und Lohnstrukturerhebung von 1966 zurückgegriffen werden. Da jedoch 1966 die Jungarbeiter gesondert ausgewiesen wurden¹⁾, während sie 1972 den beiden unteren Leistungsgruppen zugerechnet werden konnten, mußte zur Sicherung der Vergleichbarkeit der Leistungsgruppenangaben von 1966 und 1972 auf eine Differenzierung zwischen der LG 2 und der LG 3 verzichtet werden, soweit mit den 66er Daten gerechnet wurde. Die folgenden Werte beziehen sich auf die Teilgesamtheit 2 mit insgesamt erfaßten 32 Industriezweigen.

Der Anteil der Über 45-jährigen Instabilen beträgt für alle Industriezweige 8,7 %, liegt jedoch bei den Frauen mit fast 13 % deutlich höher, worin deren spezifisches Erwerbsverhalten zum Ausdruck kommt (Tab. 4.45). Die Rekrutierung dieser Arbeitskräfte erfolgt primär in die unteren Leistungsgruppen. Dementsprechend weicht ihre Leistungsgruppenstruktur deutlich von derjenigen der Gesamtbeschäftigten nach unten ab. Verteilen sich die Gesamtbeschäftigten zu etwa gleichen Teilen auf die LG 1 und die unteren Leistungsgruppen, werden von den Altersmobilen nur mehr etwa ein Drittel in der LG 1 beschäftigt. Die deutliche Verschlechterung der durchschnittlichen Leistungsgruppe insbesondere bei den Männern verstärkt den Eindruck, daß hier tatsächlich ein sekundäres Beschäftigungssegment besteht. Woher diese Instabilen vor allem kommen und wie ihre Mobilitätsströme gerichtet sind, darüber wird die Analyse ihrer Verteilung auf die einzelnen Arbeitsmarktsektoren einige Hinweise liefern können.

1) Als Jungarbeiter wurden die Arbeitskräfte definiert, die wegen ihres Alters noch nicht ihre volle Leistungsfähigkeit erreicht hatten und deshalb den einzelnen Leistungsgruppen nicht zugeordnet werden konnten. Vgl. SAEG, Sozialstatistik, 1977, a.a.O., Band 1.

Tabelle 4.44a: Anteil der gewerblichen Arbeitnehmer im Alter von 45 und mehr Jahren in der LG 1 mit einer UZD von 10 und mehr Jahren an allen gewerblichen Arbeitnehmern in v.H. - alle Industriezweige

Männer	Frauen	Insgesamt
10,8	6,6	8,3

Tabelle 4.44b: Anteil der gewerblichen Arbeitnehmer im Alter von 45 und mehr Jahren in der LG 1 mit einer UZD von 10 und mehr Jahren an allen über 45-jährigen in v.H. (ERFOLG 45) - alle Industriezweige

	Männer	Frauen	Insgesamt
ERFOLG 45	30,8	2,1	27,9

Tabelle 4.45a: Anteil der gewerblichen Arbeitnehmer im Alter von 45 und mehr Jahren mit bis zu 4 Jahren UZD an allen gewerblichen Arbeitnehmern in v.H. (KURZQ 45) - alle Industriezweige

Leistungsgruppe	Männer	Frauen	Insgesamt
1	5,7	9,1	5,9
2-3	10,0	13,0	11,4
4-5	6,6	12,6	8,7

Tabelle 4.45b: Leistungsgruppenstruktur der gewerblichen Arbeitnehmer im Alter von 45 und mehr Jahren mit bis zu 4 Jahren UZD (Leistungsgruppenanteile in v.H.) - alle Industriezweige

Leistungsgruppe	Männer	Frauen	Insgesamt
1	41,5	3,9	33,8
2-3	50,5	96,1	66,2
4-5	100	100	100

4.3.3. Die Altersstruktur und -verteilung in den Arbeitsmarktsektoren

Die Beschäftigten im internen Sektor weisen insgesamt mit fast 39 Jahren das höchste Durchschnittsalter auf, die Beschäftigten im externen Sektor mit etwas über 37 Jahren das niedrigste. Das geringe Durchschnittsalter im externen Sektor ist hierbei allerdings primär auf das sehr niedrige Durchschnittsalter der Frauen zurückzuführen. Während die Männer im internen Sektor am ältesten und im beruflichen Sektor am jüngsten sind, kehrt sich hinsichtlich des beruflichen Sektors bei den Frauen das Verhältnis um, die hier mit Abstand das höchste Durchschnittsalter aufweisen (Tab. 4.45).

Dem entspricht, daß die Männer im beruflichen Sektor in der Altersgruppe von 21-44 Jahren überrepräsentiert sind, während sie in den anderen Sektoren in der mittleren und der ältesten Altersklasse überproportional vertreten sind (Tab. 4.52). Stellen die über 45-jährigen Männer im beruflichen Sektor lediglich etwa ein Viertel der insgesamt beschäftigten Männer, beträgt ihr Anteil in den anderen Sektoren jeweils über 30 %. Umgekehrt stellen die über 45-jährigen Frauen im beruflichen Sektor mit über 37 % aller dort beschäftigten Frauen den deutlich höchsten Anteil beim Vergleich aller Sektoren. Damit scheint der berufliche Sektor bei den Männern eher die Domäne der jüngeren Arbeitskräfte zu sein, während er bei den Frauen mit höherem Alter zunehmendes Gewicht bekommt, wobei sich gleichzeitig die Bedeutung des externen Sektors, in dem Frauen ihre Erwerbstätigkeit eher beginnen, reduziert.

Das Durchschnittsalter in den einzelnen Leistungsgruppen läßt in allen Sektoren kaum einen Zusammenhang zwischen zunehmendem Alter und höherer Position erkennen, vielmehr dreht sich das Verhältnis im externen Sektor um, in dem die Beschäftigten der LG 3 bei Männern und Frauen das höchste

Durchschnittsalter aufweisen. Betrachtet man die Leistungsgruppenstruktur der einzelnen Altersgruppen getrennt, ergibt sich im internen Sektor eine durchgehende Verbesserung der durchschnittlichen Leistungsgruppe bis zur Altersgrenze von 45 Jahren, während sich eine deutliche Verschlechterung, betrachtet man allein die Gruppe der Männer, erst in der Altersklasse der Über 55-jährigen zeigt. Davon unterscheiden sich die Verhältnisse in den anderen Sektoren deutlich. Insbesondere im externen Sektor verschlechtert sich die durchschnittliche Leistungsgruppe bereits ab dem Übergang zur mittleren Altersgruppe sowohl bei den Männern als auch den Frauen deutlich mit einer nochmals besonders stark ausgeprägten Niveausenkung bei den Über 55-jährigen. Ebenso verschlechtert sich die durchschnittliche Leistungsgruppe der Gesamtbeschäftigten im beruflichen Sektor nach Überschreiten der Altersgrenze von 45 Jahren drastisch, was hier allerdings primär auf die überproportional hohe Steigerung des Frauenanteils beim Übergang von der mittleren Altersgruppe zur Altersklasse der 45-54-jährigen zurückzuführen sein dürfte (Tab. 4.53).

Der unterschiedlichen Entwicklung der Leistungsgruppenstruktur zwischen den Arbeitsmarktsektoren entspricht die Entwicklung der durchschnittlichen Lohnsätze bei zunehmendem Alter (Tab. 4.54). Ihren maximalen Lohnsatz erreichen die Beschäftigten im internen Sektor mit 36,2 Jahren insbesondere gegenüber dem externen Sektor mit 33 Jahren deutlich später. Differieren die Verhältnisse bei den Männern insbesondere zwischen dem internen und beruflichen Sektor einerseits, in denen der maximale Lohnsatz erst zu einem späteren Zeitpunkt erreicht wird, und dem externen Sektor, so erreichen die Frauen im beruflichen und externen Sektor ihr Lohnmaximum deutlich früher als im internen Bereich.

Tabelle 4.46: Durchschnittliches Lebensalter der gewerblichen Arbeitnehmer in der Arbeitsmarktsektoren in Jahren

Leistungsgruppe	Interner Sektor		Beruflicher Sektor		Externer Sektor	
	I	F	I	F	I	F
1	39,2	38,1	39,1	37,5	37,5	36,5
2	37,5	37,1	37,1	36,5	36,5	35,5
3	36,0	35,1	35,1	34,5	34,5	33,5
1-3	36,7	35,1	35,1	34,5	34,5	33,5

Tabelle 4.47a: Anteile der Beschäftigten im Alter von unter 21 Jahren an allen gewerblichen Arbeitnehmern in v.H. - nach Sektoren

Leistungsgruppe	Interner Sektor			Beruflicher Sektor			Externer Sektor		
	M	F	T	M	F	T	M	F	T
1	2,9	5,4	3,0	4,0	11,2	4,0	4,6	14,9	5,6
2	3,4	7,2	4,1	5,5	6,4	6,0	5,7	14,1	11,2
3	9,6	7,2	10,0	12,4	9,8	12,0	12,0	13,5	13,2
1-3	3,9	6,6	4,6	5,6	9,3	5,9	6,3	14,1	11,0

Tabelle 4.47b: Leistungsgruppenstruktur der gewerblichen Arbeitnehmer im Alter von unter 21 Jahren in den Arbeitsmarktsektoren

Leistungsgruppe	Interner Sektor			Beruflicher Sektor			Externer Sektor		
	M	F	T	M	F	T	M	F	T
1	41,5	2,5	30,0	46,0	6,5	40,5	34,2	6,1	15,3
2	30,6	35,9	31,8	21,6	35,4	22,8	31,9	44,0	4,5
3	27,9	61,6	38,2	33,2	56,0	36,7	33,3	4,9	44,2
1-3	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Durchschnittliche Leistungsgruppe	1,86	2,59	2,06	1,67	2,51	1,96	2,10	2,44	2,22

Tabelle 4.48a: Anteile der Beschäftigten im Alter von 21 - 29 Jahren an allen gewerblichen Arbeitnehmern in V.H. - nach Sektoren

Leistungsgruppe	Interner Sektor			Beruflicher Sektor			Externer Sektor		
	M	F	T	M	F	T	M	F	T
1	18,0	17,8	18,6	21,3	20,7	21,5	18,3	22,5	24,1
2	17,3	21,4	18,1	21,4	17,5	19,2	19,9	23,5	18,2
3	15,5	18,5	16,8	20,7	19,1	19,9	19,7	20,5	21,7
1-3	17,5	19,4	17,8	20,5	17,2	20,1	19,7	22,7	21,8

Tabelle 4.48b: Leistungsgruppenstruktur der gewerblichen Arbeitnehmer im Alter von 21 - 29 Jahren in den Arbeitsmarktssektoren

Leistungsgruppe	Interner Sektor			Beruflicher Sektor			Externer Sektor		
	M	F	T	M	F	T	M	F	T
1	55,8	53,9	56,7	64,0	63,4	64,4	60,1	60,5	62,9
2	34,5	46,6	36,4	21,7	30,8	26,7	31,1	49,5	38,2
3	9,9	42,1	16,6	14,3	5,8	17,2	8,8	40,0	31,8
1-3	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Durchschnittliche Leistungsgruppe	1,54	1,46	1,70	1,50	1,43	1,57	1,73	2,42	2,02

Tabell 4.49a: Anteile der Beschäftigten im Alter von 30 - 44 Jahren an allen gewerblichen Arbeitnehmern in v.H. - nach Sektoren

Leistungsgruppe	Interner Sektor			Beruflicher Sektor			Externer Sektor		
	M	F	T	M	F	T	M	F	T
1	46,5	43,7	48,5	51,1	33,2	50,9	43,1	35,6	42,3
2	47,0	46,9	45,8	45,1	37,6	44,0	42,1	35,2	36,4
3	37,8	37,4	37,1	40,2	35,3	38,8	36,4	34,3	35,4
1-3	46,8	38,4	45,4	48,2	36,1	47,2	41,6	35,0	36,5

Tabell 4.49b: Leistungsgruppenstruktur der gewerblichen Arbeitnehmer im Alter von 30 - 44 Jahren in den Arbeitsmarktsektoren

Leistungsgruppe	Interner Sektor			Beruflicher Sektor			Externer Sektor		
	M	F	T	M	F	T	M	F	T
1	56,2	4,4	49,3	68,3	5,1	64,1	46,7	5,6	29,8
2	34,8	45,2	36,2	19,6	41,0	21,1	35,7	44,1	39,4
3	9,0	50,3	14,5	12,1	54,0	14,9	15,6	50,1	37,8
1-3	10,1	10,1	10,1	10,1	10,1	10,1	10,1	10,1	10,1
Durchschnittliche Leistungsgruppe	1,53	2,46	1,65	1,44	2,49	1,51	1,67	2,44	2,11

Tabelle 4.54a: Anteile der Beschäftigten in der V.H. - nach Sektoren
Arbeitnehmern in V.H. - nach Sektoren

Leistungsgruppe	Interner Sektor			Beruflicher Sektor			Externer Sektor		
	M	F	T	M	F	T	M	F	T
1	20,8	24,4	2,9	14,6	1,1	14,5	1,3	17,2	1,1
2	19,9	23,4	20,6	19,9	20,7	19,8	19,1	18,7	18,1
3	18,5	21,1	21,1	11,1	22,1	11,1	11,1	21,1	11,1
1-3	24,3	20,4	2,4	19,7	1,1	19,7	1,1	19,7	1,1

Tabelle 4.54b: Leistungsleistungsstruktur in der V.H. - nach Sektoren
Jahren in den Arbeitsmarktssektoren

Leistungsgruppe	Interner Sektor			Beruflicher Sektor			Externer Sektor		
	M	F	T	M	F	T	M	F	T
1	20,8	24,4	2,9	14,6	1,1	14,5	1,3	17,2	1,1
2	19,9	23,4	20,6	19,9	20,7	19,8	19,1	18,7	18,1
3	18,5	21,1	21,1	11,1	22,1	11,1	11,1	21,1	11,1
1-3	24,3	20,4	2,4	19,7	1,1	19,7	1,1	19,7	1,1
Durchschnittliche Leistungsgruppe	1,54	2,49	1,72	1,41	2,51	1,63	1,69	2,49	2,07

Tabelle 4.51a: Anteile der Beschäftigten im Alter von 55 und mehr Jahren an allen gewerblichen Arbeitnehmern in V.H. - nach Sektoren

Leistungsgruppe	Interner Sektor			Beruflicher Sektor			Externer Sektor		
	M	F	T	M	F	T	M	F	T
1	10,4	8,7	10,4	9,8	8,7	9,8	11,3	6,8	10,9
2	12,2	8,5	11,5	12,9	10,9	12,6	15,6	7,5	11,3
3	14,6	12,3	13,4	13,4	14,1	13,5	16,7	11,3	11,4
1-3	11,5	10,3	11,3	11,5	12,5	11,1	13,6	8,5	10,3

Tabelle 4.51b: Leistungsgruppenstruktur der gewerblichen Arbeitnehmer im Alter von 55 und mehr Jahren in den Arbeitsmarktssektoren

Leistungsgruppe	Interner Sektor			Beruflicher Sektor			Externer Sektor		
	M	F	T	M	F	T	M	F	T
1	49,1	3,3	42,3	57,7	3,8	52,4	38,4	4,6	26,2
2	36,7	35,0	36,6	24,7	34,1	25,6	40,0	39,0	39,6
3	14,2	61,7	21,1	17,6	62,1	22,0	21,6	56,3	34,2
1-3	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Durchschnittliche Leistungsgruppe	1,65	2,58	1,79	1,50	2,58	1,71	1,63	2,52	2,11

Tabelle 4.53: Geschlechtsspezifische Zusammensetzung der gewerblichen Arbeitnehmer nach Altersklassen in den Arbeitsmarktssektoren in v.H.

Alter in Jahren	Interner Sektor			Beruflicher Sektor			Externer Sektor		
	M	F	T	M	F	T	M	F	T
unter 21	69,6	30,4	100	86,1	13,9	100	33,2	66,8	100
21 - 29	82,1	17,9	100	92,5	7,5	100	50,6	49,4	100
30 - 44	86,1	13,9	100	93,3	6,7	100	56,9	43,1	100
45 - 54	81,5	18,5	100	86,1	14,1	100	49,3	50,7	100
55 und älter	85,1	14,9	100	90,1	9,9	100	64,4	35,6	100
45 und älter	82,8	17,2	100	87,7	12,3	100	55,0	45,0	100
Insgesamt	83,5	16,5	100	91,2	8,8	100	52,6	47,4	100

Tabelle 4.54: Durchschnittliches Lebensalter der gewerblichen Arbeitnehmer in Jahren, in dem der maximale Lohnsatz erreicht wurde - nach Sektoren

	Interner Sektor			Beruflicher Sektor			Externer Sektor		
	M	F	T	M	F	T	M	F	T
Durchschnittliches Lebensalter	36,5	34,4	36,2	35,5	32,9	35,9	33,7	32,4	33,1

Der Anteil der erfolgreich stabilen Über 45-jährigen variiert zwischen den Sektoren beträchtlich, besonders wenn man sich auf die Gruppe der Männer beschränkt (Tab. 4.55). Im internen Sektor gehören 43 % aller Über 45-jährigen Männer zu dieser Gruppe, während es in den anderen Sektoren nur jeweils 30 % - 34 % sind. Bezogen auf den gesamten LG1-Anteil dieser Altersgruppe ergibt sich als deutliches Indiz für die Integration in stabile Erwerbskarrieren, daß die "erfolgreich stabilen" Männer im internen Sektor 80,4 % aller in der LG 1 beschäftigten Über 45-jährigen Männer umfassen.

Betrachtet man die Verteilung der Beschäftigten auf die Arbeitsmarktsektoren, zeigt sich für die Männer, daß fast 40 % auf den ersten Stufen ihres Berufsverlaufs im beruflichen Sektor Beschäftigung finden (Altersgruppe bis zu 21 Jahren) und sich mit je 30 % gleichmäßig auf den internen und externen Sektor verteilen (Tab. 4.56). Mit zunehmendem Alter reduzieren sich jedoch die entsprechenden Anteile im externen Sektor bis zur Altersgrenze von 45 Jahren und im beruflichen Sektor bis zur Gruppe der Über 55-jährigen. Entsprechend erhöhen sich die Altersanteile der 30-54-jährigen im internen Sektor von 35,6 % bei den 21-29-jährigen auf 45,7 % bei den 45-54-jährigen erheblich. Als sicherlich groben Indikator für lebensgeschichtliche Mobilitätsprozesse gedeutet, würde sich damit für die Gruppe der Männer ein idealtypischer Berufsverlauf ergeben, der seinen Ausgangspunkt im beruflichen und zum Teil im externen Sektor nimmt, und mit zunehmendem Alter bis in die mittlere Altersgruppe hinein in den internen Sektor einmündet. Die starke Reduktion des Anteils der Gruppe der Über 55-jährigen im internen Sektor scheint demgegenüber anzudeuten, daß im internen Sektor die Altersgrenze für das Ausscheiden aus dem Erwerbsleben etwas niedriger als in den beiden anderen Sektoren liegen könnte.

Demgegenüber finden die Frauen in ihren ersten Beschäftigungsjahren zu über 3/4 Zugang zum externen Sektor. Der Anteil der dort beschäftigten Frauen an allen Frauen der jeweiligen Altersgruppe reduziert sich dann jedoch kontinuierlich mit zunehmendem Alter, während die Anteilswerte vor allem im beruflichen Sektor durchgängig ansteigen und gleichzeitig im internen Sektor ab der Altersgrenze von 30 Jahren stagnieren. Die Umstrukturierungen bei der Verteilung der Frauenaltersgruppen über die einzelnen Sektoren können nicht unmittelbar als Ergebnis lebensgeschichtlicher Mobilitätsprozesse gedeutet werden, da zwischen den Sektoren eventuell unterschiedliche Raten von Abgängen aus dem Erwerbsleben die Anteilswerte verzerren können. Betrachtet man jedoch zusätzlich die Anteilswerte der über 45-jährigen Frauen mit weniger als 4 Jahren UZD an allen beschäftigten Frauen im beruflichen Sektor (Tab. 4.57a) und ihre Verteilung über die einzelnen Sektoren (Tab. 4.58b), wonach die Instabilitätsquote im beruflichen Sektor mit 17,3 % deutlich am höchsten liegt und die Verteilung der altersmobilen Frauen im beruflichen Sektor am deutlichsten von der Verteilung der insgesamt beschäftigten Frauen abweicht, so scheint einiges für die Vermutung zu sprechen, daß sich bei den Frauen, eventuell unterbrochen durch eine erwerbsfreie Phase, Umschichtungsprozesse vom externen zum beruflichen Sektor hin vollzogen haben.

Die niedrigste Instabilitätsquote bei der Gruppe der über 45-jährigen weist der interne Sektor auf, wobei offenbar insbesondere die Gruppe der Männer kaum mehr Zugangschancen hat (Tab. 4.57a). Generell gilt, daß die Zugangschancen der Altersmobilen in der LG 1 deutlich niedriger liegen als in den unteren Leistungsgruppen, besonders ausgeprägt wiederum im internen Sektor, in dem die Leistungsgruppenstruktur der Altersmobilen am negativsten von derjenigen der Gesamtbeschäftigten abweicht (Tab. 4.57b).

Tabelle 4.55a: Anteil der gewerblichen Arbeitnehmer im Alter von 45 und mehr Jahren in der LG 1 mit einer UZD von 10 und mehr Jahren an allen gewerblichen Arbeitnehmern in v.H.
- nach Sektoren

Interner Sektor		Beruflicher Sektor		Externer Sektor	
M	F	M	F	M	F
13,7	1,0	11,6	8,4	7,6	6,1
				9,2	7,5
				3,1	3,1

Tabelle 4.55b: Anteil der gewerblichen Arbeitnehmer im Alter von 45 und mehr Jahren in der LG 1 mit einer UZD von 10 und mehr Jahren an allen über 45-jährigen in v.H. (ERFOLG 45)
- nach Sektoren

	Interner Sektor		Beruflicher Sektor		Externer Sektor	
	M	F	M	F	M	F
ERFOLG 45	45,0	3,1	36,1	34,3	1,0	31,2
					29,7	1,7
					17,2	17,2

Tabelle 4.56a: Verteilung der Arbeiter nach Altersgruppen über die Arbeitsmarktsektoren in v.H.

Alter in Jahren	Interner Sektor	Beruflicher Sektor	Externer Sektor	Insgesamt	Anzahl in Tsd.
unter 21	30,1	39,1	30,7	100	234,6
21 - 29	35,6	37,5	26,9	100	898,7
30 - 44	40,3	37,3	22,4	100	2123,9
45 - 54	45,7	29,7	24,6	100	810,2
55 und älter	38,4	32,6	28,8	100	549,5
45 und älter	42,8	31,7	26,2	100	1359,7

Tabelle 4.56b: Verteilung der Arbeiterinnen nach Altersgruppen über die Arbeitsmarktsektoren in v.H.

Alter in Jahren	Interner Sektor	Beruflicher Sektor	Externer Sektor	Insgesamt	Anzahl in Tsd.
unter 21	16,2	7,7	76,1	100	190,9
21 - 29	21,0	8,2	71,0	100	331,0
30 - 44	24,8	10,3	64,9	100	556,6
45 - 54	25,7	12,0	62,3	100	327,4
55 und älter	25,7	13,6	60,5	100	144,2
45 und älter	25,7	12,5	61,8	100	471,6

Tabelle 4.57a: Anteile der gewerblichen Arbeitnehmer im Alter von 45 und mehr Jahren mit 45 und mehr Jahren UZD an allen gewerblichen Arbeitnehmern in v.H. (KURZU 45) - nach Sektoren

Leistungs- gruppe	Interner Sektor			Beruflicher Sektor			Externer Sektor		
	M	F	T	M	F	T	M	F	T
1	2,4	13,6	2,6	7,1	1,9	1,9	3,2	1,1	2,1
2-3	5,7	12,4	7,1	12,1	14,2	14,2	1,1	1,1	1,1
1-3	3,4	12,4	4,7	10,1	10,1	1,1	1,1	1,1	2,4

1 281

Tabelle 4.57b: Leistungsgruppenstruktur der gewerblichen Arbeitnehmer im Alter von 45 und mehr Jahren mit bis zu 4 Jahren UZD (Leistungsgruppenanteile in v.H.) - nach Sektoren

Leistungs- gruppe	Interner Sektor			Beruflicher Sektor			Externer Sektor		
	M	F	T	M	F	T	M	F	T
1	33,5	2,7	21,6	45,5	1,7	41,2	21,1	5,1	15,4
2-3	66,5	97,3	74,2	54,5	27,3	58,5	71,9	25,6	81,5
1-3	10,1	100	11,1	100	10,1	1,1	100	100	10,1

Tabelle 4.56a: Verteilung der altersmobilen Männer über die Arbeitsmarktssektoren in v.v. (in Klammern: Verteilungsstruktur der insgesamt beschäftigten Männer)

Leistungsgruppe	Interner Sektor	Beruflicher Sektor	Externer Sektor	Insgesamt
1	16,8 (36,5)	71,2 (52,9)	12,0 (10,6)	100 (100)
2-3	22,6 (39,6)	57,9 (41,2)	19,5 (19,2)	100 (100)
1-3	20,3 (37,8)	63,2 (47,8)	16,5 (14,3)	100 (100)

Tabelle 4.56b: Verteilung der altersmobilen Frauen über die Arbeitsmarktssektoren in v.v. (in Klammern: Verteilungsstruktur der insgesamt beschäftigten Frauen)

Leistungsgruppe	Interner Sektor	Beruflicher Sektor	Externer Sektor	Insgesamt
1	18,0 (12,1)	17,5 (14,5)	64,5 (73,0)	100 (100)
2-3	23,7 (26,8)	24,9 (16,3)	49,4 (55,0)	100 (100)
1-3	20,4 (15,5)	20,6 (11,1)	59,0 (56,0)	100 (100)

Die Verteilung der Altersmobilität über die Sektoren spiegelt die erheblich reduzierten Zugangschancen der altersmobilen Männer zum internen Sektor wider (Tab. 4.58). Im Vergleich zu allen beschäftigten Männern, die zu 37,8 % im internen Sektor beschäftigt werden, finden nur mehr etwas über 20 % der altersmobilen Männer dort Zugang, wobei die Differenz bei den in der LG 1 Beschäftigten überproportional hoch ist. Die besten Zugangschancen bietet der berufliche Sektor, in dem sich 63,2 % aller altersmobilen Männer aufhalten. Leicht überdurchschnittliche Anteilswerte im Verhältnis zu den insgesamt beschäftigten Männern verzeichnet ebenfalls der externe Sektor, hier im Unterschied zum internen Sektor gerade in der LG 1. Umgekehrt meiden offenbar die altersmobilen Frauen den externen Sektor, während der berufliche Sektor ebenso wie bei den Männern einen überdurchschnittlichen Anteilswert aufweist.

Die Korrelationsanalyse bestätigt signifikant, daß mit höherer Instabilität eine vermehrte Beschäftigung der jüngeren Altersgruppen einhergeht, während der Anteil der 30-54-jährigen und der "erfolgreich stabilen" über 45-jährigen zurückgeht (Tab. 4.59). Ebenso erreichen die Beschäftigten in den Industriezweigen mit höherer Instabilität ihr Lohnmaximum deutlich früher als in den Bereichen mit höherem Integrationspotential. Die hohe positive Korrelation zwischen dem Anteil der Altersmobilen und der Instabilitätsquote verweist auf die Bedeutung des beruflichen und externen Sektors als primärem Beschäftigungsbereich dieser Arbeitskräftegruppe.

Die Korrelationen zwischen den Variablen des Altersmodells verweisen auf deutliche Zusammenhänge und Unterschiede zwischen den Beschäftigungsbereichen der verschiedenen Altersgruppen (Tab. 4.60). So scheint sich die Verteilung der beiden jüngsten Altersgruppen (bis 30 Jahre) auf die einzelnen Industriezweige relativ stark zu ähneln, während sie

in einem scharfen Kontrast zu den Beschäftigungsbereichen der beiden mittleren Altersgruppen (30-54 Jahre) stehen, welche untereinander jedoch wiederum relativ hohe Ähnlichkeiten aufweisen. Eine gewisse Außenseiterposition nehmen die Beschäftigungsbereiche der Altersgruppe über 55 Jahre ein, die lediglich zu den beiden jüngsten Altersklassen eine negative Korrelation besitzen. Entsprechend dem überproportionalen Anteil der 30-54-jährigen im internen Sektor steigt der Anteil der "erfolgreich Stabilen" über 45-jährigen mit zunehmender Präsenz dieser Altersgruppe und nimmt mit zunehmender Beschäftigung jüngerer Arbeitskräfte ab.

Zusammenfassend läßt sich aus der Untersuchung der Altersstruktur und -verteilung in den einzelnen Sektoren folgendes festhalten:

(1) Die Hinweise auf die Existenz interner Aufstiegsprozesse im internen Sektor haben sich durch den festgestellten Zusammenhang zwischen höherer Altersgruppe und Verbesserung der durchschnittlichen Leistungsgruppe, der durchgängig bis zur Altersgrenze von 45 Jahren gilt, verstärkt. Eine deutliche Verschlechterung der durchschnittlichen Leistungsgruppe ließ sich bei den Männern sogar erst in der Altersgruppe der über 55-jährigen feststellen. Dem kontrastieren die Verhältnisse insbesondere im externen Sektor, in dem sich eine Verschlechterung der Leistungsgruppenstruktur sowohl für Männer als auch für Frauen bereits ab der Altersgrenze von 30 Jahren kontinuierlich fortsetzt.

(2) Dem Zusammenhang zwischen Leistungsgruppenstruktur und Altersklasse entspricht die Entwicklung des durchschnittlichen Lohnsatzes. Die Beschäftigten im internen Sektor erreichen ihren maximalen Lohnsatz später als in den anderen Sektoren, wiederum besonders deutlich beim Vergleich mit dem externen Sektor.

(3) Der Anteil der "erfolgreich Stablen" in der Altersgruppe über 45 Jahre liegt im internen Sektor mit 43 % deutlich höher als in den anderen Sektoren.

(4) Die Änderungen in der Verteilung der Beschäftigten auf die Sektoren mit zunehmender Altersklasse deuten bei den Männern auf lebensgeschichtliche Mobilitätsprozesse vom beruflichen und zum Teil externen Sektor zum internen Bereich hin, die bis in die mittlere Altersgruppe hineinreichen. Dem entspricht eine Konzentration der Männer der Altersgruppe der 30-54-jährigen auf den internen Sektor.

(5) Der Eindruck, daß es sich bei den Beschäftigten über 45 Jahre mit erst kurzer UZD um ein vor allem im beruflichen Sektor bestehendes sekundäres Beschäftigungssegment handelt, verstärkt sich. Altersmobile erhalten generell in der LG 1 im internen Sektor kaum Zugangschancen. Demgegenüber weist der berufliche Sektor für alle Altersmobilen im Vergleich zu den dort insgesamt Beschäftigten überdurchschnittlich hohe Anteilswerte auf, wobei für die Männer auch noch die LG 1 im externen Sektor überproportional repräsentiert ist. Verläuft die "normale" Erwerbskarriere der Männer von einer Anfangs- bzw. Ausbildungsposition im beruflichen Sektor zu einem Eintrittsarbeitsplatz im internen Sektor, scheint den altersmobilen Männern dieser Übergang, eventuell aufgrund fehlender Ausbildungsqualifikation, nicht gelungen zu sein. Stattdessen bilden sie im beruflichen Sektor einen instabilen Beschäftigungsbereich mit stark unterdurchschnittlicher Leistungsgruppenstruktur. Bei den Frauen dagegen scheint sich der hohe Anteil Altersmobiler im beruflichen Sektor eher durch Übergänge vom externen Sektor, eventuell unterbrechen von einer erwerbsfreien Phase, erklären zu lassen.

Tabelle 4.59: Pearson'sche Produkt-Moment-Korrelationskoeffizienten zwischen der Sentimentindikator DAU2TOT und den Variablen des Altersmodells a)

	DALT	ALT 21	ALT 29	ALT 30	ALT 45	ALT 55	ERFOLG 45	LJMAX	ERFOLG 45
DAU2TOT	-0.499 ⁺⁺	0.633 ⁺⁺	0.667 ⁺⁺	-0.438 ⁺⁺	-0.753 ⁺⁺	-0.660	-0.561 ⁺⁺	-0.304 ⁺	0.523 ⁺⁺

+ : = signifikant für $\alpha = 0.05$
 ++ : = signifikant für $\alpha = 0.01$

Tabelle 4.60: Pearson'sche Produkt-Moment-Korrelationskoeffizienten zwischen den Variablen des Altersmodells a)

	DALT	ALT 21	ALT 29	ALT 30	ALT 45	ALT 55	ERFOLG 45	LJMAX
DALT		-0.777 ⁺⁺	-0.844 ⁺⁺	0.493 ⁺⁺	0.819 ⁺⁺	0.823 ⁺⁺	0.010	0.240
ALT 21			0.599 ⁺⁺	-0.736 ⁺⁺	-0.473 ⁺⁺	-0.355 ⁺⁺	-0.535 ⁺⁺	-0.313 ⁺
ALT 29				-0.460 ⁺⁺	-0.872 ⁺⁺	-0.340 ⁺	-0.359 ⁺⁺	-0.362 ⁺⁺
ALT 30					0.193	-0.159	0.601 ⁺⁺	0.196
ALT 45						0.175	0.346 ⁺	0.111
ALT 55							-0.217	0.401 ⁺⁺
ERFOLG 45								0.213
LJMAX								

a) Variablendefinitionen siehe nächste Seite

Variablendefinitionen zum Altersmodell

- DALT = Durchschnittliches Lebensalter der gewerblichen Arbeitnehmer
- ALT 21 = Anteil der gewerblichen Arbeitnehmer unter 21 Jahre an allen gewerblichen Arbeitnehmern
- ALT 29 = Anteil der gewerblichen Arbeitnehmer im Alter zwischen 21 und 29 Jahren an allen gewerblichen Arbeitnehmern
- ALT 30 = Anteil der gewerblichen Arbeitnehmer im Alter von 30 - 44 Jahren an allen gewerblichen Arbeitnehmern
- ALT 45 = Anteil der gewerblichen Arbeitnehmer im Alter von 45 - 54 Jahren an allen gewerblichen Arbeitnehmern
- ALT 55 = Anteil der gewerblichen Arbeitnehmer im Alter von 55 und mehr Jahren an allen gewerblichen Arbeitnehmern
- ALT 45 LG 1 = Anteil der gewerblichen Arbeitnehmer im Alter von 45 und mehr Jahren in der LG 1 mit einer UZD von 10 und mehr Jahren an allen über 45-jährigen gewerblichen Arbeitnehmern
- KURZQ 45 = Anteil der gewerblichen Arbeitnehmer im Alter von 45 und mehr Jahren mit bis zu 4 Jahren UZD an allen gewerblichen Arbeitnehmern
- LYMAX = Durchschnittliches Lebensalter der gewerblichen Arbeitnehmer, in dem der maximale Bruttostundenverdienst erreicht wird.

4.4. Die Struktur der Abgänge zwischen 1966 und 1972 aus dem Beschäftigtenbestand von 1966

4.4.1. In die Auswertung einbezogene Maßzahlen

In den vorangegangenen Abschnitten stand die Untersuchung der Strukturen der Bestände der in der GLS 1972 und 1966 erfaßten Beschäftigten hinsichtlich ihrer Stabilitätspotentiale und ihrer Altersstruktur im Mittelpunkt. Wie eingangs dargestellt, weisen Bestandsmassen jedoch mehr oder weniger große Verzerrungen von den theoretisch eigentlich interessierenden Bewegungsmassen in den verschiedenen Arbeitsmarktsektoren auf, welche zunehmen, je höher die Fluktuationsgeschwindigkeit ist, je geringer somit die Wahrscheinlichkeit eines Beschäftigten, am Stichtag der Erhebung in einem bestimmten Unternehmen eines bestimmten Industriezweiges noch beschäftigt zu sein. Um diesen Mangel wenigstens teilweise zu beheben, wurde eine Verknüpfung der Daten der GLS von 1972 und 1966 mittels der in beiden Erhebungen ausgewiesenen UZD-Klassen vorgenommen, deren Ergebnisse im folgenden vorgestellt werden.

Rechnet man die UZD-Klassen von 1966 durch Addition von 6 Jahren und unter der Annahme der Gleichverteilung der Beschäftigten in den einzelnen Klassen in die UZD-Kategorien von 1972 um, so ergibt sich durch einfache Differenzbildung der Beschäftigten, die 1972 eine UZD von mehr als 6 Jahren aufwiesen und der insgesamt Beschäftigten von 1966, der Umfang und die Struktur der Abgänger aus dem Leistungsgruppenbestand von 1966 nach Leistungsgruppen und Geschlecht. Hierbei ist eine weitere Aufteilung der Abgänger aus dem 66er Bestand insgesamt nach der bis 1966 erreichten Unternehmenszugehörigkeitsdauer möglich, so daß die Bestands-

abgänge nach vier UZD-Klassen dargestellt werden können.¹⁾ Da nach der hier verwandten Methode für die einzelnen Leistungsgruppen eine Trennung zwischen Abgängen aus dem Unternehmen und Abgängen in andere Leistungsgruppen nicht unterschieden werden kann, enthalten die für die Leistungsgruppen berechneten Abgangsquoten stets auch diesen Anteil innerbetrieblicher Umsetzungsvorgänge. Für die Gruppen der Männer, Frauen und der Beschäftigten insgesamt stimmen demgegenüber die hier angegebenen Werte mit den Abgängen aus dem Unternehmen überein, da sich innerbetriebliche Umsetzungen für diese Gruppen zu Null saldieren. Durch einen Vergleich der durchschnittlichen Leistungsgruppe dieser Abgangsmasse mit der Leistungsgruppenstruktur der 1972 erst kurzfristig Beschäftigten, müßten sich Rückschlüsse auf Unterschiede im Stabilitätsverhalten und in der internen Aufstiegshäufigkeit zwischen den Arbeitsmarkts-sektoren ergeben. Diese Analyse kann durch Daten zur Beschäftigungsentwicklung in den einzelnen Leistungsgruppen weiter verfeinert werden.

Einschränkend bleibt jedoch auch hier festzustellen, daß in den entsprechenden Abgangswerten die Langzeitbeschäftigten überrepräsentiert sind, da die Abgänge aus der Zugangsmasse nach 1966, die bis 1972 das Unternehmen bereits wieder verlassen hatten, nicht enthalten sind. Da die Qualifikationsstruktur sich mit zunehmender UZD verbessert, dürfte die tatsächliche Leistungsgruppenstruktur der Abgänge insgesamt zwischen 1966 und 1972 von den hier ausgewiesenen Werten nach unten abweichen, und dies umso mehr, je höher die Fluktuationsgeschwindigkeit in den einzelnen Sektoren ist. Der Fehler durch systematische Überschät-

1) Die Abgänger aus dem Bestand von 1966 mit einer UZD von damals über 20 Jahren wurden nicht berechnet, da die GLS von 1972 die UZD-Klasse über 20 Jahre nicht weiter untergliedert. Im übrigen wurde diese oberste UZD-Kategorie bei 30 Jahren abgeschlossen.

zung des Qualifikationsniveaus der Abgänger insgesamt dürfte somit im beruflichen und externen Sektor höher liegen als im internen Sektor. Diese Überschätzung wird jedoch beim Vergleich der Struktur der Abgänger aus dem Bestand von 1966 und der Beschäftigten 1972 mit weniger als 2 Jahren UZD zum Teil dadurch kompensiert, daß bei der Schätzung der Struktur der Bruttozugänge durch die Leistungsgruppenstruktur der kurzfristig Beschäftigten aufgrund betrieblicher Selektionsmechanismen während der ersten Beschäftigungsjahre ein entsprechender Überschätzungseffekt vorhanden sein müßte.

Alle folgenden Angaben stützen sich auf die 32 Industriezweige der Teilgesamtheit 2.

4.4.2. Überblick über alle erfaßten Industriezweige

Die Anzahl der Beschäftigten bleibt 1966 und 1972 für Männer und Frauen weitgehend konstant, entsprechend beträgt der Frauenanteil jeweils 13,8 %¹⁾. Die Leistungsgruppenstruktur verbessert sich geringfügig, so daß 1972 etwa 2 % mehr Arbeitskräfte in der LG 1 beschäftigt sind als 1966, wobei dieser Anstieg allerdings ausschließlich zugunsten der Männer geht (Tab. 4.61).

1) Diese deutliche Differenz des Frauenanteils bei den Industriezweigen der Teilgesamtheit 2 zum entsprechenden Wert der Teilgesamtheit 1 erklärt sich dadurch, daß für eine Reihe von Industriezweigen vor allem im externen Sektor mit hoher Frauenbeschäftigung die Vergleichbarkeit zwischen den Erhebungen von 1966 und 1972 nicht hergestellt werden konnte, die entsprechenden Industriezweige somit auch nicht in die Teilgesamtheit 2 Eingang finden konnten.

In der Untergliederung nach UZD-Klassen zeigt sich für die insgesamt Beschäftigten eine deutliche Reduzierung der Abgangsquoten mit zunehmender UZD, so daß der Zusammenhang gilt, daß die Beschäftigten, die bereits 1966 über einen langen Zeitraum hinweg im selben Unternehmen beschäftigt waren, auch bis 1972 eine höhere Verbleibchance besitzen als die 1966 erst kurzfristig Stabilen (Tab. 4.62). Diese Beziehung gilt besonders ausgeprägt für die unteren Leistungsgruppen, deren Abgangsquoten mit zunehmender UZD von 74 % auf etwa 40 % sinken, während die LG 1 für die 1966 kurz- und langfristig Stabilen relativ ähnliche Verbleibchancen aufweist. Bei den Beschäftigten mit einer UZD von über 10 Jahren im Jahre 1966 gleichen sich dann die Verbleibquoten der einzelnen Leistungsgruppen an. Dieses Stabilitätsmuster scheint die Vermutung eines Zugangs-Abgangs-Kreislaufs in den unteren Leistungsgruppen, von denen aus Beschäftigte für den weiteren Verbleib und eventuellen späteren Aufstieg in höhere Leistungsgruppen selektiert werden, nahezu legen. Diese Interpretation wird auch gestützt durch die deutlich bessere Leistungsgruppenstruktur der bis 1972 im Betrieb Verbleibenden im Unterschied zu den 1966 insgesamt Beschäftigten (Tab. 4.63b).

Die Phasenstruktur des Erwerbsverhaltens der Frauen scheint sich in den etwa gleichmäßig hohen Abgangsquoten der Beschäftigten bis zu einer UZD von 10 Jahren und dem bei höherer UZD dann folgenden deutlichen Anstieg der Verbleibquote auszudrücken. Für diese Gruppe von Frauen, die bereits 1966 eine UZD von 10-19 Jahren aufwiesen, scheint das Prinzip einer mehr oder weniger lebenslangen, durchgehenden Beschäftigungsperiode zu gelten.¹⁾

1) Bei der Interpretation der Werte für die Frauenarbeitsplätze der LG 1 ist bei den niedrigen Gruppenbesetzungszahlen aufgrund des Schätzfehlers Vorsicht geboten, so daß im folgenden auf eine gesonderte Darstellung der Leistungsgruppenstruktur der Frauen unter den Abgängern verzichtet wird.

Tabelle 4.61: Vergleich der Beschäftigungsstrukturen in den Jahren 1966 und 1972 für die in der Teilgesamtheit 2 enthaltenen Industriezweige

Variablenbezeichnung	Alle Industriezweige 1966			Alle Industriezweige 1972		
	M	F	I	M	F	I
Anzahl der gewerblichen Arbeitnehmer in Tsd.	3399,8	544,2	3944,0	3397,8	544,0	3941,8
Beschäftigtenveränderung zwischen 1966 und 1972 in v.H. (nur gewerbliche Arbeitnehmer)	-	-	-	-0,05	-0,05	-0,06
Leistungsgruppenanteile in v.H.						
Leistungsgruppe 1	51,5	1,1	47,1	51,5	1,5	51,5
Leistungsgruppe 2	40,5	24,4	21,2	41,4	24,2	42,7
Leistungsgruppe 3						
Frauenanteil an den gewerblichen Arbeitnehmern in v.H.	13,2			13,1		

Tabelle 4.62a: 6-jährige Abgangskoten für die Leistungsgruppenbestände von 1966 nach UZ-D-Klassen von 1966 - alle Industriezweige

Leistungs- gruppe	Unternehmenszugehörigkeitsdauer 1966 in Jahren											
	unter 2			2 - 4			5 - 9			10 - 19		
	M	F	T	M	F	T	M	F	T	M	F	T
1	48,3	37,5	46,1	43,5	55,5	43,7	42,2	60,4	42,5	39,2	60,0	39,5
2-3	76,2	66,3	73,7	66,6	65,9	66,4	56,7	60,5	57,6	42,1	36,3	38,8
1-3	64,1	65,4	64,3	54,7	59,4	59,7	47,6	60,5	49,6	39,1	40,4	39,2

Tabelle 4.62b: Leistungsgruppenstruktur der Abgänge bis 1972 aus dem Bestand von 1966 nach UZ-D-Klassen von 1966 (Leistungsgruppenanteile in v.H.) - alle Industriezweige

Leistungs- gruppe	Unternehmenszugehörigkeitsdauer 1966 in Jahren											
	unter 2			2 - 4			5 - 9			10 - 19		
	M	F	T	M	F	T	M	F	T	M	F	T
1	20,9	1,2	17,7	4,1	4,7	23,1	55,2	9,3	45,7	17,6	14,1	62,5
2-3	79,1	98,8	82,3	95,9	95,3	76,8	44,8	90,7	54,3	32,4	25,9	37,5
1-3	100	100	100	1	100	100	1	100	100	100	100	100

Tabelle 4.63a: Anteile der von 1966 bis 1972 im selben Unternehmen verbleibenden Beschäftigten an allen gewerblichen Arbeitnehmern 1966 in v.H. - alle Industriezweige

Leistungsgruppe	Männer	Frauen	Insgesamt
1	52,1	41,8	51,5
2-3	33,1	33,6	33,7
4-5	44,1	34,1	42,7

Tabelle 4.63b: Leistungsgruppenstruktur 1972 der gewerblichen Arbeitnehmer, die von 1966 bis 1972 im selben Unternehmen verbleiben (Leistungsgruppenanteile in v.H.) - alle Industriezweige

Leistungsgruppe	Männer	Frauen	Insgesamt
1	26,7	6,4	16,1
2-3	33,7	33,1	34,5
4-5	1,1	1,1	1,1

Tabelle 4.64: Geschlechtsspezifische Zusammensetzung der von 1966 bis 1972 im selben Unternehmen verbleibenden gewerblichen Arbeitnehmer in v.H. - alle Industriezweige

Leistungsgruppe	Männer	Frauen	Insgesamt
1	98,7	1,3	10
2-3	74,3	25,7	11
4-5	89,0	11,0	100

Tabelle 4.65a: Verteilung der Leistungsgruppenstruktur der gewerblichen Arbeitnehmer 1972 mit einer UZC von weniger als 2 Jahren in allen Industriezweigen (Leistungsgruppenanteile in v.H.)

Leistungsgruppe	Anteil aus dem Bestand von 1966 Leistungsgruppenanteile		kurzfristige Beschäftigte 1972 Leistungsgruppenanteile		freiwillige Abgänge kurzfristige Beschäftigte 1972			Anteil der Leistungsgruppenanteile 1972 - 1966				
	n	f	n	f	M	F	T					
1	48,5	4,9	41,6	45,4	3,9	39,2	-3,1	-1,0	-2,4	+0,1	-0,1	+0,6
2-3	51,5	95,1	58,4	54,6	96,1	60,8	+3,1	+1,0	+2,4	-	+0,1	-1,6
1-3	100	100	100	100	100	100	0	0	0	0	0	0

Tabelle 4.65b: Veränderungen des Beschäftigungsbestandes zwischen 1966 und 1972 nach Leistungsgruppen in allen Industriezweigen in v.H.

Leistungsgruppe	Wärmer	Kälter	Gesamt
1	+3,7	-1,1	+3,0
2-3	-4,1	+1,1	-2,7
1-3	0	0	0

Insgesamt arbeiten von den 1966 Beschäftigten 6 Jahre später noch etwa 43 % im selben Unternehmen, wobei die Frauen unter den Abgängern überrepräsentiert sind (Tab. 4.63a und 4.64). Der hohen Leistungsgruppenstruktur der Verbleibenden entspricht, daß die unteren Leistungsgruppen mit 66 % eine deutlich höhere Abgangsquote aufweisen als die Beschäftigten der LG 1.

Beim Vergleich der Leistungsgruppenstrukturen der Abgänger aus dem Bestand von 1966 und der kurzfristig Beschäftigten 1972 ergibt sich anteilmäßig eine höhere Bedeutung der obersten Leistungsgruppe bei den Abgängern, insbesondere bei den Männern (Tab. 4.65). Demgegenüber verläuft die Entwicklung bei den insgesamt Beschäftigten zwischen 1966 und 1972 gegenläufig. Bei in etwa konstantem Beschäftigungsniveau erfolgt bei den Männern eine Umstrukturierung zwischen den Leistungsgruppen zugunsten der LG 1, so daß aufgrund der Beschäftigungsentwicklung allein bei den Abgängern ein überproportionaler Anteil der beiden unteren Leistungsgruppen, bzw. bei den Zugängern ein überproportionaler LG1-Anteil, zu erwarten wäre. Die dennoch fortbestehenden Unterschiede zwischen den Leistungsgruppenstrukturen der Abgänger und der kurzfristig Beschäftigten können näherungsweise als Indiz für die Existenz betriebsinterner Aufstiegsprozesse gewertet werden. Bei den Frauen weist demgegenüber die Beschäftigungsentwicklung in den Leistungsgruppen zwischen beiden Erhebungszeitpunkten (mit einer leichten Abnahme der Arbeitsplätze der LG 1) und der Unterschied zwischen den Leistungsgruppenstrukturen der Abgänger und der kurzfristig Beschäftigten das gleiche Vorzeichen auf, so daß von daher der leichte Überhang des LG1-Anteils bei den Abgängern auch als Folge von Abbauprozessen bei den Arbeitsplätzen der LG 1 gewertet werden kann.

4.4.3. Die Abgangsstrukturen in den Arbeitsmarktsektoren

Die Verteilung der insgesamt Beschäftigten auf die Sektoren bleibt zwischen 1966 und 1972 annähernd konstant bei geringfügigen Abnahmen im beruflichen und externen Sektor zugunsten des internen Bereichs. Größere Unterschiede ergeben sich jedoch bei der Betrachtung der Beschäftigungsverteilung für Männer und Frauen getrennt (Tab. 4.66), wobei sich bei den Männern ein geringer Umschichtungsprozeß vom beruflichen zum internen Sektor andeutet bei Konstanz im externen Sektor, während sich bei den Frauen eine deutliche Verlagerung der Beschäftigung aus dem externen Sektor heraus vor allem hin zum internen Sektor abzeichnet. Damit finden die bei der Analyse der Altersverteilung gefundenen Hinweise auf den Bedeutungsverlust des externen Sektors bei den Frauen ihre Fortsetzung.

Die Leistungsgruppenstruktur verändert sich im beruflichen Sektor deutlich zugunsten der obersten Leistungsgruppe, wo 1972 anteilmäßig fast 5 % mehr Männer als 1966 beschäftigt sind, während sie sich im externen Sektor für Männer und Frauen verschlechtert. Im internen Sektor nähert sich der Anteil der Frauen in der LG 1, der vorher stark unterdurchschnittlich war, den Verhältnissen in den anderen Sektoren an.

Der bereits allgemein festgestellte Zusammenhang sinkender Abgangsquoten bei den Beschäftigten mit höherer UZD findet in allen Arbeitsmarktsektoren seine Entsprechung bis zu einer UZD von 10 Jahren (Tab. 4.67 - 4.69). Von diesem generellen Muster weichen die Verhältnisse in den einzelnen Leistungsgruppen allerdings mehr oder weniger stark ab. Trifft das Muster für die unteren Leistungsgruppen in allen Sektoren zu, so weist die LG 1 im internen und beruflichen Sektor in etwa konstante Abgangsquoten bis zu einer UZD von 10 Jahren auf, während sich die Abgangsquoten im externen Sektor sowohl für Männer als auch Frauen

mit längerer Unternehmenszugehörigkeit erhöhen. Im externen Sektor scheint somit die Aussage der stabilisierenden Wirkung einer längeren Betriebsintegration nur eingeschränkt zu gelten.

Die höchste Differenz in den Abgangsquoten zwischen den einzelnen Leistungsgruppen in den unteren UZD-Klassen weist deutlich der interne Sektor auf, in dem sich die Instabilität wesentlich stärker auf die beiden unteren Leistungsgruppen konzentriert, woraus sich folgern läßt, daß der Zugangs-Abgangs-Kreislauf im internen Sektor sich primär auf die Un- und Angelerntenarbeitsplätze bezieht, während er in den anderen Sektoren, besonders ausgeprägt im beruflichen Sektor auch die oberste Leistungsgruppe stärker einbezieht.

Bei den Abgängen aus der Gruppe der 1966 10-19 Jahre im selben Unternehmen Beschäftigten setzt sich für die unteren Leistungsgruppen in allen Sektoren der abnehmende Trend fort (Tab. 4.70). Anders hingegen in der LG 1. Hier reduziert sich die Abgangsquote im beruflichen Sektor deutlich, während sie im externen Sektor konstant bleibt und im internen Bereich klar ansteigt. Diese dadurch zustandekommende offenkundige Nivellierung bei den Abgangsquoten zwischen den Sektoren könnte allerdings ein Effekt der natürlichen Mobilität sein, da im internen Sektor sich obere Altersgruppen konzentrieren, und eine Politik interner Arbeitsmärkte zu einer stärkeren Kopplung höherer Position, höherem Alter und langer UZD führt.

Den niedrigeren Abgangsquoten im internen Sektor entspricht die höhere Verbleibwahrscheinlichkeit, wonach im internen Bereich von den 1966 insgesamt Beschäftigten noch 54 % im selben Unternehmen tätig sind (Tab. 4.71).

Tabelle 4.65: Vergleich der Beschäftigungsstrukturen in der Textilindustrie im Jahre 1966 und 1972 (Teilgesamtheit II)

Variablenbezeichnung	Jahr	Interner Sektor			Beruflicher Sektor			Externer Sektor		
		M	F	T	M	F	T	M	F	T
Anzahl der gewerblichen Arbeitnehmer in Tsd.	1966 1972	128,5 112,1	141,1 118,1	47,9 48,1	15,1 15,7	50,3 50,7	114,3 102,1	41,1 42,1	54,7 51,3	70,3 76,3
Beschäftigungsveränderung zwischen 1966 und 1972 in v.H. (gewerbliche Arbeitnehmer)	1966 1972	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Leistungsgruppenanteile	1966 1972									
Leistungsgruppe 1	1966 1972	4,1 5,4	1,1 4,4	0,4 4,6	0,1 0,1	0,1 0,1	0,1 0,1	4,1 5,1	7,3 8,1	10,5 17,6
Leistungsgruppe 2-3	1966 1972	45,5 44,6	97,4 95,8	50,6 50,4	37,5 32,9	95,4 94,0	40,8 36,6	56,3 60,1	92,7 93,8	71,5 72,2
Frauenanteil an den gewerblichen Arbeitnehmern in v.H.	1966 1972		9,9 11,4						30,4 30,8	
Verteilung der Männer über die Sektoren in v.H.	1966 1972	37,1 36,6			10,1 10,1			14,1 14,4		
Verteilung der Frauen über die Sektoren in v.H.	1966 1972	25,9 31,1			11,1 11,1			56,1 51,2		

Tabelle 4.67a: 5-jährige Abgangskquoten für die gewerbliehen Arbeitnehmer ab weniger als 7 Jahren UZD 1966 in v.H. - nach Sektoren

Leistungs- gruppe	Interner Sektor			Beruflicher Sektor			Externer Sektor		
	M	F	T	M	F	T	M	F	T
1	18,1	21,4	18,1	57,2	32,8	57,1	32,5	42,0	33,5
2-3	61,1	56,2	59,9	84,9	66,9	83,0	71,6	70,6	71,1
1-3	46,6	55,7	48,2	70,9	65,7	70,6	61,8	69,5	65,2

Tabelle 4.67b: Leistungsgruppenstruktur der Abgänger bis 1972 aus dem Bestand an Beschäftigten mit weniger als 7 Jahren UZD 1966 (Leistungsgruppenanteile in v.H.) - nach Sektoren

Leistungs- gruppe	Interner Sektor			Beruflicher Sektor			Externer Sektor		
	M	F	T	M	F	T	M	F	T
1	13,1	6,6	16,6	40,9	1,8	30,8	13,2	2,2	5,0
2-3	86,9	99,4	89,4	59,1	98,2	61,2	86,7	97,9	94,0
1-3	12	100	100	110	100	100	100	100	100

Tabelle 4.70a: Sechsjährige Abgangskurven für die Berufsgruppe 10-19 Jahre in v.H. - nach Sektoren

Leistungs- gruppe	Interner Sektor				Beruflicher Sektor				Externer Sektor			
	M	F	T		M	F	T		M	F	T	
1	42,1	•	•	•	11,1	37,1	23,1	•	•	•	•	•
2-3	43,5	33,1	•	•	41,1	•	•	•	•	•	•	•
1-3	42,0	32,4	42,1	•	•	32,4	•	•	41,4	•	•	•

Zeichenerklärung:

- = Angabe nicht möglich wegen zu geringer Gruppenbesetzungszahl

Tabelle 4.70b: Leistungskurvenstruktur der Berufsgruppe 10-19 Jahre in v.H. - nach Sektoren
einer UZD 1966 von 10-19 Jahren (Leistungsgruppenanteile in v.H.) - nach Sektoren

Leistungs- gruppe	Interner Sektor				Beruflicher Sektor				Externer Sektor			
	M	F	T		M	F	T		M	F	T	
1	52,1	•	•	•	•	1,3	71,1	•	53,1	•	•	•
2-3	36,2	•	•	•	•	42,7	27,4	•	43,4	•	•	•
1-3	11,1	10,1	11,1	•	•	•	11,1	•	40,1	•	11,1	•

Der Vergleich der Leistungsgruppenstrukturen der Abgänger insgesamt aus dem Bestand von 1966 und der kurzfristig Beschäftigten 1972 zeigt im internen und externen Sektor eine anteilmäßig höhere Bedeutung der LG 1 bei den Abgängern, während die Leistungsgruppenstrukturen der beiden Gruppen im beruflichen Sektor annähernd identisch sind (Tab. 4.72 - 4.74). Wie sich aus der zusätzlichen Betrachtung der Beschäftigungsentwicklung in den einzelnen Leistungsgruppen ergibt, erscheint eine Interpretation des festgestellten höheren Qualifikationsniveaus der Abgänger als Hinweis auf die Existenz interner Aufstiegsleitern hierbei jedoch primär nur Gültigkeit für den internen Sektor zu besitzen. Die Beschäftigungsentwicklung im internen Bereich verläuft für die Männer entgegengesetzt zur Abweichung der Leistungsgruppenstrukturen bei Abgängen und kurzfristig Beschäftigten. Aufgrund der Zunahme der Arbeitsplätze in der LG 1 zwischen 1966 und 1972 im internen Sektor wäre ohne die Existenz interner Aufstiegsleitern ein überproportionaler Anteil der LG 1 bei den Zugängen zu erwarten. Die dennoch fortbestehenden Unterschiede im LG1-Anteil zwischen Abgängern und kurzfristig Beschäftigten scheinen auf interne Höhergruppierungen hinzuweisen. Demgegenüber scheint das höhere Qualifikationsniveau der Abgänger im externen Sektor durch den überproportionalen Abbau von Arbeitsplätzen der LG 1 zwischen 1966 und 1972 zumindest mit verursacht zu sein. Im beruflichen Sektor hat sich andererseits offenbar der Abbau bei den Un- und Angelerntenarbeitsplätzen, bei gleichzeitiger Zunahme der Anzahl der Arbeitsplätze der LG 1, nivellierend auf die Leistungsgruppenstrukturen der Abgänger und der Neurekrutierten ausgewirkt. Bei den Frauen entspricht die Abweichung der Abgangs- und Zugangsstrukturen in allen Sektoren der Richtung der Beschäftigungsentwicklung, so daß von hier aus nicht auf relevante Aufstiegsprozesse geschlossen werden kann.

Tabelle 4.72a: Vergleich der Leistungsgruppenstrukturen der Abgänge aus dem Bestand von 1966 und der owerblichen Arbeitsnehmer 1972 mit einer Ulu von weniger als 2 Jahren im internen Arbeitsmarktsektor (Leistungsgruppenanteile in v.H.)

Leistungsgruppe	Abgänge aus dem Bestand von 1966			Kurzfristig Beschäftigte 1972			Differenz der Anteile Kurzfristig Beschäftigte - Abgänge			Differenz der Leistungsgruppenanteile der Gesamtbeschäftigten 1972 - 1966		
	M	F	T	M	F	T	M	F	T	M	F	T
1	44,9	0,6	39,2	35,1	2,6	29,7	-9,8	+2,0	-9,5	+0,9	+1,6	+0,2
2-3	55,1	99,4	60,8	64,9	97,4	70,3	+9,8	-2,0	+9,5	-0,9	-1,6	-0,2
1-3	100	100	100	100	100	100	0	0	0	0	0	0

Tabelle 4.72b: Veränderungen des Beschäftigungsbestandes zwischen 1966 und 1972 nach Leistungsgruppen im internen Arbeitsmarktsektor in v.H.

Leistungsgruppe	Männer	Frauen	Insgesamt
1	+3,7	+43,5	+4,2
2-3	+0,1	+17,8	+3,4
1-3	+2,6	+19,8	+3,8

Tabelle 4.73a: Vergleich der Leistungsgruppenstrukturen der Abgänge aus dem Bestand von 1966 und der gewerblichen Arbeitnehmer 1972 mit einer UZD von weniger als 2 Jahren im beruflichen Arbeitsmarktsektor (Leistungsgruppenanteile in v.H.)

Leistungsgruppe	Abgänge aus dem Bestand von 1966	Kurzfristig Beschäftigte 1972	Differenz der Anteile Kurzfristig Beschäftigte 1972 - 1966	Differenz der Leistungsgruppenanteile der Gesamtbeschäftigten 1972 - 1966
	Leistungsgruppenanteile	Leistungsgruppenanteile		
1	50,1	43,1	-7,0	+0,8
2-3	46,1	46,2	-0,1	-0,4
1-3	100	100	0	0

Tabelle 4.73b: Veränderungen des Beschäftigungsbestandes zwischen 1966 und 1972 nach Leistungsgruppen im beruflichen Sektor in v.H.

Leistungsgruppe	Männer	Frauen	Insgesamt
1	+5,4	+33,7	+5,5
2-3	-13,7	+1,9	-11,6

Tabelle 4.74a: Vergleich der Leistungsgruppenstrukturen der Abgänge aus dem Bestand von 1966 und der gewerblichen Arbeitnehmer 1972 mit einer UZD von weniger als 2 Jahren im externen Arbeitsmarktssektor (Leistungsgruppenanteile in v.H.)

Leistungsgruppe	Abgänge aus dem Bestand von 1966 Leistungsgruppenanteile			Kurzfristig beschäftigte 1972 Leistungsgruppenanteile			Differenz der Anteile Kurzfristig Beschäftigte - Abgänge			Differenz der Leistungsgruppenanteile der Gesamtbeschäftigten 1972 - 1966		
	M	F	T	M	F	T	M	F	T	M	F	T
1	35,0	6,9	22,8	26,4	4,2	17,8	-8,6	-2,7	-5,0	-1,8	-1,2	-0,7
2-3	65,0	93,1	77,2	73,6	95,8	82,2	+8,6	+2,7	+5,0	+1,8	+1,2	+0,7
1-3	100	100	100	100	100	100	0	0	0	0	0	0

Tabelle 4.74b: Veränderungen des Beschäftigungsbestandes zwischen 1966 und 1972 nach Leistungsgruppen im externen Arbeitsmarktssektor in v.H.

Leistungsgruppe	Männer	Frauen	Insgesamt
1	-4,3	-24,7	-6,3
2-3	+3,2	-9,2	-3,1
1-3	+0,1	-10,3	-3,9

Die Korrelationsanalyse ergibt hohe positive Korrelationen zwischen den Abgangsquoten der einzelnen UZD-Klassen, wonach gilt, daß Industriezweige mit höheren Abgangsquoten unter den kurzfristig Beschäftigten auch unter den längerfristig Beschäftigten noch höhere Abgangsquoten als die anderen Industriezweige aufweisen (Tab. 4.75). Die höhere Instabilität der Beschäftigten oder der Arbeitsplätze umfaßt somit in diesen Bereichen der Tendenz nach alle Beschäftigtengruppen.

Überraschend erweisen sich die Korrelationskoeffizienten zwischen den Abgangsquoten bzw. der Verbleibswahrscheinlichkeit und dem Segmentindikator DAU2TOT als zwar in der erwarteten Richtung bestehend, jedoch als nicht signifikant. Eine Ausnahme bildet die Abgangsquote der Beschäftigten mit 10-19 Jahren UZD, die jedoch in den Industriezweigen mit höherer Stabilität auch signifikant größer ist. Der Mittelwertsvergleich für diese Variable mittels T-Tests (Tab. 4.90) erbrachte allerdings keine signifikanten Unterschiede zwischen dem internen und den beiden anderen Sektoren, wenngleich die (ungewichtete) Abgangsquote im internen Sektor der Tendenz nach etwas höher ausfällt. Schaltet man durch Berechnung der partiellen Korrelationskoeffizienten jedoch den Einfluß dieser Abgangsquote aus, zeigt sich, daß der erwartete Zusammenhang zwischen dem Segmentindikator und den restlichen Abgangsquoten durch diese Variable stark überlagert wurde (Tab. 4.76). Sämtliche Zusammenhänge zwischen dem Segmentindikator und den Instabilitätsquoten erweisen sich nunmehr als durchwegs gut ausgeprägt und statistisch gesichert.

Zusammenfassend kann für die Untersuchung der Struktur der Abgänge aus dem Bestand von 1966 festgehalten werden:

(1) Die höhere Stabilität im internen Sektor äußert sich in niedrigeren Abgangsquoten und einer höheren Verbleib-

Tabelle 4.75: Pearson'sche Produkt-Moment-Korrelationskoeffizienten zwischen den Variablen des Abgangsmodells^{a)} und mit dem Segmentindikator DAU2TOT

	ABG 2	ABG 4	ABG 9	ABG 19	V
DAU2TOT	0.313	0.297	0.300	-0.366 ⁺	-0.272
ABG 2		0.821 ⁺⁺	0.749 ⁺⁺	0.545 ⁺⁺	-0.277 ⁺⁺
ABG 4			0.866 ⁺⁺	0.502 ⁺⁺	-0.917 ⁺⁺
ABG 9				0.445 ⁺⁺	-0.918 ⁺⁺
ABG 19					-0.610 ⁺⁺
V					

+ : = signifikant für $\alpha = 0.05$

++ : = signifikant für $\alpha = 0.01$

Tabelle 4.76: Partielle Korrelationskoeffizienten 1. Ordnung zwischen den Variablen des Abgangsmodells und mit dem Segmentindikator DAU2TOT unter Konstanthalten von ABG 19

	ABG 2	ABG 4	ABG 9	V
DAU2TOT	0.657 ⁺⁺	0.589 ⁺⁺	0.556 ⁺⁺	-0.672 ⁺⁺
ABG 2		0.755 ⁺⁺	0.674 ⁺⁺	-0.820 ⁺⁺
ABG 4			0.830 ⁺⁺	-0.692 ⁺⁺
ABG 9				-0.912 ⁺⁺
V				

a) Variablendefinitionen siehe nächste Seite

Variablendefinitionen zum Abgangsmodell:

- ABG 2 = 6-jährige Abgangsquote für den Bestand an gewerblichen Arbeitnehmern mit einer UZD 1966 von weniger als 2 Jahren
- ABG 4 = 6-jährige Abgangsquote für die gewerblichen Arbeitnehmer mit einer UZD 1966 von 2 - 4 Jahren
- ABG 9 = 6-jährige Abgangsquote für die gewerblichen Arbeitnehmer mit einer UZD 1966 von 5 - 9 Jahren
- ABG 19 = 6-jährige Abgangsquote für die gewerblichen Arbeitnehmer mit einer UZD 1966 von 10 - 19 Jahren
- V = Wahrscheinlichkeit des Verbleibs von 1966 bis 1972 im selben Unternehmen für die 1966 insgesamt beschäftigten gewerblichen Arbeitnehmer

chance im selben Unternehmen zwischen 1966 und 1972.

(2) Die Instabilität scheint im internen Sektor in den unteren UZD-Klassen stärker auf Un- und Angelerntenarbeitsplätze konzentriert zu sein, während der Zugangs-Abgangs-Kreislauf in den anderen Sektoren auch die Arbeitsplätze der LG 1 mit einschließt. Dies gilt besonders für den beruflichen Sektor.

(3) Aus dem Vergleich der Leistungsgruppenstrukturen der Abgänger und der erst kurzfristig Beschäftigten ergeben sich vor allem im internen Sektor Hinweise auf die Existenz von Aufstiegsleitern für Männer, während bei den Frauen in allen Sektoren eher die Beschäftigungsentwicklung die Abweichungen der Leistungsgruppenstrukturen zu erklären scheint.

4.5. Betriebliche Strukturen und Arbeitsmarktsegmentation

4.5.1. In die Auswertung einbezogene Maßzahlen

Bisher wurden die Arbeitsmarktsektoren vorwiegend unter dem Aspekt der in ihnen stattfindenden Bewegungsabläufe untersucht, wobei eine Reihe unterschiedlicher Prozeßformen festgestellt werden konnte. Nach den im theoretischen Teil der Arbeit getroffenen Annahmen hängen diese verschiedenen Funktionsweisen der Allokationsprozesse in den Arbeitsmarktsektoren mit einer Reihe von Interessen und Struktur-

merkmalen insbesondere der Nachfragerseite in Zusammenhang. Demgemäß müßte sich eine systematische Ungleichverteilung der Unternehmen, differenziert nach Strukturmerkmalen, auf die Arbeitsmarktsektoren feststellen lassen, von wo aus sich Hinweise auf eventuelle ursächliche Zusammenhänge zwischen bestimmten Strukturmerkmalen und der Entstehung und Stabilisierung der Arbeitsmarktsegmente ergeben könnten.

Die Komplexität des Ursachegeflechts von Segmentation, das, wie im theoretischen Teil dargestellt, neben technologischen, betriebsorganisatorischen und marktstrukturellen Faktoren auch Merkmale des besonderen Typs der industriellen Beziehungen mitumfaßt, kann mittels der amtlichen Statistik allerdings nur sehr unzureichend widerspiegelt werden. Theoretisch relevant erscheint jedoch eine Reihe von Variablen, auf die bei der Begründung von Segmentation immer wieder Bezug genommen wird.¹⁾

Als Maßzahlen für die spezifische Form der betrieblichen Organisation und des gewerkschaftlichen Einflusses werden folgende Variablen verwandt:

BETRGR = Die Variable gibt die durchschnittliche Betriebsgröße innerhalb eines bestimmten Industriezweiges an (gemessen durch die Anzahl der beschäftigten Arbeiter und Angestellten in Tausend pro Betrieb).

ANGESTQ = Der Anteil der Angestellten an den Gesamtbeschäftigten als Indikator für den Bürokratisierungsgrad der Betriebe in v.H.

1) Vgl. E.M. Beck, P.M. Horan, C.M. Tolbert, Stratification in a dual economy: a sectoral model of earnings determination, in: American Sociological Review, Vol 43, 1978; Ahner, a.a.O. und Keller/Enke, a.a.O. betonen die Rolle der Betriebsgröße, Biehler/Brandes, a.a.O. betonen vor allem technologische und arbeitsorganisatorische Faktoren.

LNBK = Der Anteil der tarifvertraglich fixierten Sozialleistungen an den gesamten Bruttoarbeitskosten der gewerblichen Arbeitnehmer je Stunde in v.H.¹⁾

BONUS = Der Anteil der Prämien und Gratifikationen, die nicht regelmäßig bei jeder Löhnung gezahlt werden, an den gesamten Bruttoarbeitskosten der Arbeiter je Stunde in v.H.

Als Maßzahlen für die besondere Form der technologischen und arbeitsorganisatorischen Produktionsstruktur:

AKKORD = Der Anteil der ausschließlich im Akkord Beschäftigten an allen Arbeitern in v.H.

INVEST = Die Bruttoanlageinvestitionen je Beschäftigten in Tsd. DM als Indikator für den Einsatz kapitalintensiver hochmechanisierter Fertigungsverfahren.

TEILZ = Der Anteil der Teilzeitbeschäftigten an allen gewerblichen Arbeitnehmern als Indikator für technologisch und arbeitsorganisatorisch gering entwickelte Produktionsformen in v.H.

Alle Angaben beziehen sich auf die 49 Industriezweige der Teilgesamtheit 1.

4.5.2. Empirische Ergebnisse für die Industrie insgesamt und die einzelnen Arbeitsmarktsektoren

Die Hypothesen über die besondere Präferenz einer Politik interner Arbeitsmärkte in Großbetrieben mit kapitalinten-

1) Quelle: SAEG, Die Arbeitskosten in der Industrie, a.a.O., Hierzu rechnen insbesondere die betriebliche Altersversorgung, garantierte vertragliche Lohnfortzahlung im Krankheitsfall oder bei Unfall, zusätzliche Arbeitslosenversicherung und vertragliche Familienzulagen.

siven Technologien werden durch die Daten bestätigt. Die Unternehmen im internen Sektor beschäftigen mit durchschnittlich 245 Arbeitnehmern fast 1,5 mal so viele Arbeiter und Angestellte wie die Unternehmen im externen Sektor. Im beruflichen Sektor scheinen demgegenüber industrielle Kleinbetriebe und Handwerksunternehmen eindeutig zu dominieren (Tab. 4.77). Mit nur ca. 50 Arbeitnehmern weisen sie die deutlich niedrigste Beschäftigtenanzahl auf. Ebenso scheinen die höheren Anforderungen an Verantwortungsbereitschaft und Sorgfalt beim Umgang mit teuren, hochmechanisierten Anlagensystemen betriebliche Integrationsstrategien in höherem Umfang erforderlich zu machen. In den Unternehmen des internen Sektors wird jährlich mehr als doppelt so viel investiert als in den anderen Sektoren (Tab. 4.81).

Den technologisch weniger weit mechanisierten und automatisierten Produktionsstrukturen entspricht der höhere Anteil von Akkordarbeit im externen Sektor, wo über 12 % aller gewerblichen Arbeitnehmer ausschließlich im Stücklohn beschäftigt werden (Tab. 4.82). Immerhin scheinen sich jedoch auch im internen Sektor in nicht unerheblichem Ausmaß Akkordarbeiten zu halten, so daß, wie bereits in Kap. 2.3.2. festgestellt wurde, keineswegs von einem Verschwinden repetitiver Arbeitstätigkeiten beim Einsatz höher mechanisierter Produktionsverfahren gesprochen werden kann. Demgegenüber weisen offenbar die Tätigkeiten im beruflichen Sektor die größten Hürden gegenüber dem Einsatz von Akkordarbeit auf.

Die Vermutung eines relativ geringen Mechanisierungsgrades im externen Sektor bestätigend, enthalten die Produktionsverfahren hier offenbar genügend Spielräume für den Einsatz nicht kontinuierlicher Beschäftigungsformen in Gestalt von Teilzeitarbeit, die im externen Sektor etwa 10 % der insgesamt beschäftigten gewerblichen Arbeitnehmer ausüben (Tab. 4.83).

Die kleinbetriebliche und handwerklich geprägte Betriebsstruktur im beruflichen Sektor äußert sich in einem relativ niedrigen Bürokratisierungsgrad, der im externen und internen Sektor deutlich ansteigt (Tab. 4.78). Die höheren Anforderungen an Planungs-, Distributions- und Kontrollfunktionen im internen Sektor spiegeln sich in einer Angestelltenquote von fast 30 % wider.

Parallel zur höheren Bürokratisierung im internen Sektor verläuft eine stärkere Spezialisierung der Entlohnungsmodalitäten zwischen den Unternehmen. Bezeichnenderweise machen die nicht-regulären Prämien und Gratifikationen, als das zentrale, autonom zu gestaltende Mittel betrieblicher Leistungs- und Personalpolitik, durchwegs einen wesentlich höheren Anteil an den gesamten Bruttoarbeitskosten je Stunde aus als die tarifvertraglich weitgehend festgelegten Sozialleistungsarten. Dies trifft insbesondere für den internen Sektor zu, wo nicht-reguläre Prämien einen Anteil von über 4 % der gesamten Bruttoarbeitskosten aufweisen (Tab. 4.79 und 4.80).

Die Korrelationsberechnungen bestätigen die gefundenen Zusammenhänge (Tab. 4.84). So ist statistisch signifikant, daß der Anteil der kurzfristig beschäftigten gewerblichen Arbeitnehmer zurückgeht, je mehr Arbeitnehmer die Betriebe beschäftigen, je höher die Angestelltenquote und je mehr vertraglich fixierte Sozialleistungen und nicht-reguläre Prämien gezahlt werden, wobei der Zusammenhang zwischen den Prämien und dem Anteil der kurzfristig Beschäftigten besonders eng ist. Ferner reduziert sich die Neurekrutierungsquote signifikant mit steigender Kapitalintensität und nimmt bei vermehrtem Einsatz diskontinuierlicher Beschäftigungsformen zu.

Dem entsprechen die Korrelationen zwischen den einzelnen betrieblichen Strukturmerkmalen weitgehend (Tab. 4.85). Überraschenderweise zeigt jedoch die Betriebsgröße mit Ausnah

Tabelle 4.77: Durchschnittliche Betriebsgröße in den Arbeitsmarktsektoren und insgesamt (Anzahl der beschäftigten Arbeiter und Angestellten in Tausend pro Betrieb)

	Interner Sektor	Beruflicher Sektor	Externer Sektor	Insgesamt
Anzahl der Beschäftigten pro Betrieb	0,245	0,049	0,105	0,095

Tabelle 4.78: Durchschnittliche Angestelltenquote in den Arbeitsmarktsektoren und insgesamt in v.H.

	Interner Sektor	Beruflicher Sektor	Externer Sektor	Insgesamt
Angestelltenanteil	22,1	10,7	20,4	18,2

Tabelle 4.79: Durchschnittlicher Anteil der vertraglich fixierten Sozialleistungen an den gesamten Bruttoarbeitskosten der gewerblichen Arbeitnehmer je Stunde in v.H. in den Arbeitsmarktsektoren und insgesamt (LN3K)^{a)}

	Interner Sektor	Beruflicher Sektor	Externer Sektor	Insgesamt
LN3K	1,06	1,03	0,86	1,30

a) nur Betriebe mit mehr als 50 Beschäftigten

Tabelle 4.80: Anteil der nicht-regulären Prämien und Gratifikationen an den Bruttoarbeitskosten der gewerblichen Arbeitnehmer je Stunde in den Arbeitsmarktsektoren und insgesamt in v.H. (BONUS)^{a)}

	Interner Sektor	Beruflicher Sektor	Externer Sektor	Insgesamt
BONUS	4,33	1,53	2,67	2,92

a) nur Betriebe mit mehr als 50 Beschäftigten

Tabelle 4.81: Bruttoanlageinvestitionen je Beschäftigten in Tsd. DM in den Arbeitsmarktsektoren und insgesamt (nur Unternehmen mit 20 und mehr Beschäftigten) (INVEST)^{a)}

	Interner Sektor	Beruflicher Sektor	Externer Sektor	Insgesamt
INVEST	7,334	3,394	3,071	4,576

a) ohne Energie und Wassergewinnung, -verteilung

Tabelle 4.82: Anteil der ausschließlich im Stücklohn Beschäftigten an allen gewerblichen Arbeitnehmern in v.H. in den Arbeitsmarktsektoren und insgesamt (AKKORD)

	Interner Sektor	Beruflicher Sektor	Externer Sektor	Insgesamt
AKKORD	6,1	3,1	12,8	8,0

Tabelle 4.83: Anteil der Teilzeitbeschäftigten an allen gewerblichen Arbeitnehmern in v.H. in den Arbeitsmarktsektoren und insgesamt (TEILZ)

	Interner Sektor	Beruflicher Sektor	Externer Sektor	Insgesamt
TEILZ	0,2	3,4	1,1	5,6

Tabelle 4.84: Pearson'sche Produkt-Moment-Korrelationskoeffizienten zwischen den Variablen des betrieblichen Strukturmodells und dem Segmentindikator DAU2TOT

	BETRGR	ANGESTU	LNBR	BONUS	INVEST	AKKORD	TEILZ
DAU2TOT	-0.387 ⁺⁺	-0.279 ⁺	-0.407 ⁺⁺	-0.537 ⁺⁺	-0.407 ⁺⁺	-0.372 ⁺	0.322 ⁺

+ : signifikant für $\alpha = 0.05$
++ : signifikant für $\alpha = 0.01$

Tabelle 4.85: Pearson'sche Produkt-Moment-Korrelationskoeffizienten zwischen den Variablen des betrieblichen Strukturmodells

	BETRGR	ANGESTU	LNBR	BONUS	INVEST	AKKORD	TEILZ
BETRGR	0.144						
ANGESTU	0.064 ⁺⁺	0.467 ⁺⁺					
LNBR		0.227 ⁺⁺	0.770 ⁺⁺				
BONUS			0.461 ⁺⁺	-0.358 ⁺⁺			
INVEST				-0.372 ⁺	-0.283		
AKKORD					0.322 ⁺		
TEILZ						0.322 ⁺	

Tabelle 4.66: Partielle Korrelationskoeffizienten 1. Ordnung zwischen den Variablen X_i und dem Segmentindikator DAU2TOT unter Konstanthalten der Variablen Y_k

X_i	Y_k	Ursprungs- korrelation	BETRGR	ANGESTU	LNBK	BONUS	INVEST	AKKORD	TEILZ
BETRGR		-0.387 ⁺⁺	-	-0.582 ⁺⁺	-0.451 ⁺⁺	-0.540 ⁺⁺	-0.548 ⁺⁺	-0.484 ⁺⁺	-0.412 ⁺⁺
ANGESTU		-0.279 ⁺	-0.462 ⁺⁺	-	-0.090	-0.041	-0.124	-0.301 ⁺	-0.217
LNBK		-0.405 ⁺⁺	-0.555 ⁺⁺	-0.526	-	-0.243	-0.419 ⁺⁺	-0.643 ⁺⁺	-0.470 ⁺⁺
BONUS		-0.635 ⁺⁺	-0.645 ⁺⁺	-0.555 ⁺⁺	-0.327 ⁺	-	-0.500 ⁺⁺	-0.625 ⁺⁺	-0.555 ⁺⁺
INVEST		-0.444 ⁺⁺	-0.514 ⁺⁺	-0.360 ⁺	-0.050	-0.210	-	-0.459 ⁺⁺	-0.374 ⁺
AKKORD		0.169	-0.006	-0.050	-0.343 ⁺	-0.186	-0.139	-	-0.115
TEILZ		0.490 ⁺⁺	0.308 ⁺	0.357 ⁺	0.175	0.292	0.330 ⁺	0.420 ⁺⁺	-

+ : signifikant für = 0.05
++ : signifikant für = 0.01

Tabelle 4.67: Ergebnisse der Regressionsanalyse für den Segmentindikator DAU2TOT

Erklärende Variablen	B	RSQ CHANGE	$R^2 = 68,7 \text{ v.H.}$
BETRGR	-4.866 ⁺⁺	23,6	
INVEST	-0.161	20,2	
AKKORD	-0.277	3,5	
TEILZ	0.166	3,8	
BONUS	-1.866 ⁺⁺	16,1	
ANGESTU	-0.111	1,3	
LNBK	-0.744	11,1	

B = Unstandardisierter Regressionskoeffizient; $\Delta \text{RSQ CHANGE}$ = Zuwachs an erklärter Varianz in v.H.;

der nicht-regulären Prämien und des Anteils diskontinuierlicher Beschäftigung mit den anderen Variablen durchwegs nur äußerst schwache Zusammenhänge.

Da die insgesamt relativ hohen Interkorrelationen zwischen den einzelnen Betriebsmerkmalen den Verdacht nahelegen, daß ein Teil der Zusammenhänge in Tab. 4.84 lediglich auf Scheinkorrelationen beruht, wurden zur Überprüfung die partiellen Korrelationskoeffizienten zwischen den betrieblichen Strukturmerkmalen und dem Segmentindikator DAU2TOT unter isolierter Ausschaltung des Einflusses von jeweils einem der Betriebsmerkmale berechnet (Tab. 4.86). Tritt hierbei bei den ursprünglichen Korrelationskoeffizienten eine Veränderung ein, so ist diese auf den Einfluß der Drittvariablen zurückzuführen.

Betrachtet man Tab. 4.86 im Hinblick darauf, so bestätigt sich die Vermutung, daß der Zusammenhang einzelner Betriebsmerkmale mit dem Segmentindikator durch die anderen Variablen zum Teil erheblich mit beeinflußt wird. So werden die Zusammenhänge zwischen dem Angestelltenanteil, der Investitionsquote und dem Anteil diskontinuierlicher Beschäftigung durch die Kontrolle der beiden Variablen der Personalkosten fast völlig zum Verschwinden gebracht. Entsprechend reduziert sich auch der Zusammenhang zwischen dem Anteil der Akkordarbeiter und dem Segmentindikator, wenn man den Einfluß der Betriebsgröße ausschaltet. Als relativ stabil erweisen sich demgegenüber lediglich die Korrelationskoeffizienten für die Variablen der nicht-regulären Gratifikationen und der Betriebsgröße, die durchwegs relativ hoch und statistisch gut gesichert sind.

Die Ergebnisse einer Regressionsschätzung weisen die in das Modell einbezogenen Betriebsmerkmale als relativ erklärungskräftig aus (Tab. 4.87). Die Variation des Segmentindikators wird verhältnismäßig gut mit 68,7 % erklärt,

d.h. nur ca. 30 % der Gesamtvarianz bleiben unerklärt. Die Zusammenhänge, die statistisch gut gesichert sind, entsprechen den theoretischen Erwartungen. Besonders deutlich werden die bereits bei der partiellen Korrelationsanalyse festgestellten Zusammenhänge zwischen der Betriebsgröße, dem Prämienanteil und dem Segmentindikator sichtbar. Bei Konstanz der übrigen Bedingungen führt danach eine Zunahme der durchschnittlichen Betriebsgröße um 100 Beschäftigte zu einer Abnahme des Anteils der kurzfristig Beschäftigten um 0,49 % und eine Erhöhung des Prämienanteils um 1 % reduziert die Instabilitätsquote um 1,87 Prozentpunkte.

Wie bereits bei der Betrachtung der partiellen Korrelationskoeffizienten vermutet werden konnte, schwankt die relative Einflußstärke der einzelnen Betriebsmerkmale auf den Segmentindikator verhältnismäßig stark. So leistet die zusätzliche Einführung der Variablen der tarifvertraglich fixierten Sozialleistungen und der Angestelltenquote kaum mehr einen Erklärungsbeitrag. Demgegenüber erhöht die zusätzliche Einführung der Betriebsgröße und der Prämienquote den Anteil der erklärten Gesamtvarianz um 23,6 % bzw. 16 %. Ebenso erklärt die Einführung der Investitionsquote 20 % der gesamten Variation des Segmentindikators, allerdings ist der Regressionskoeffizient statistisch nicht gesichert. Überraschend ist die hohe Differenz zwischen den zwei hier unterschiedenen Komponenten der Personalkosten. Die fehlende Einflußstärke der tarifvertraglich fixierten Sozialleistungen scheint die Vermutung zu bestätigen, daß lediglich der Anteil der nicht-regulären Gratifikationen betrieblich einigermaßen autonom zu steuern ist und auch bewußt als Mittel betrieblicher Leistungs- und Personalpolitik, eventuell auch zur Senkung der Fluktuation, eingesetzt wird, während die vertraglich fixierten Sozialleistungen die Unterschiede zwischen Betrieben, die unter ähnlichen Strukturbedingungen produzieren, weitgehend zu nivellieren scheinen.

4.6. Überprüfung der Unterschiede zwischen den Arbeitsmarktsektoren mittels T-Tests

Zum Abschluß der Betrachtung der Beschäftigungs- und Allokationsstrukturen in den Arbeitsmarktsektoren werden die bisher in den verschiedenen Modellen verwandten Variablen auf signifikante Mittelwertsdifferenzen zwischen den Sektoren hin überprüft. Dies ermöglicht eine differenziertere Analyse als die Korrelationsberechnungen, da nunmehr explizit zwischen allen drei Arbeitsmarktsektoren unterschieden werden kann (Tab. 4.88 - 4.91).

Da insbesondere beim Vergleich zwischen dem internen bzw. beruflichen Sektor einerseits und dem externen Sektor andererseits Unterschiede bei den Gesamtvariablen lediglich darauf beruhen könnten, daß die Sektoren in ihrer geschlechtsspezifischen Zusammensetzung differieren und für Männer und Frauen stark unterschiedliche Beschäftigungsbedingungen gelten, wurde der Mittelwertsvergleich auch für die Gruppen der Männer und Frauen jeweils getrennt durchgeführt. Reduzieren sich bei diesem Vorgehen signifikante Unterschiede zwischen den Gesamtvariablen bei der isolierenden Betrachtung, kann die Vermutung als begründet angesehen werden, daß diese Unterschiede lediglich Ergebnis der geschlechtsspezifischen Beschäftigungssituation bei unterschiedlich hohem Frauenanteil in den einzelnen Sektoren waren. Umgekehrt weisen fortbestehende Unterschiede auf "echte" Differenzen zwischen den Sektoren hin.

Generell läßt sich feststellen, daß die Unterschiede zwischen dem beruflichen und dem externen Sektor weniger ausgeprägt und stabil zu sein scheinen als die Unterschiede zwischen diesen beiden Sektoren und dem internen Arbeitsmarktbereich. So bestehen zwischen dem beruflichen und externen Sektor kaum Differenzen hinsichtlich der verschiedenen Stabilitäts- und Aufstiegsindikatoren, wobei sich der signifikante

Unterschied im Anteil der "erfolgreich Stablen" (ERLOLG 10) offensichtlich lediglich auf den höheren Frauenanteil im externen Sektor zurückführen läßt, der den Anteilswert dort entsprechend nach unten senkt. Dasselbe gilt für den Aufstiegsindikator DIFOLG, bei dem die Mittelwertsdifferenzen zwischen beruflichem und externem Sektor in der nach Männern und Frauen getrennten Betrachtung fast vollständig verschwinden.

Signifikante Unterschiede zwischen beruflichem und externem Bereich ergeben sich jedoch bei der Altersstruktur, den Diskriminierungsindikatoren und dem Qualifikationsniveau. Bei der Altersstruktur verlaufen die Abweichungen bei den Männern und Frauen allerdings entgegengesetzt. Während innerhalb des beruflichen Sektors die Männer ab 45 Jahren im Vergleich zu den anderen Altersgruppen unterrepräsentiert und im externen Sektor überproportional vertreten sind, gilt für die Frauen, daß sie in den jüngeren Altersgruppen im externen Sektor und in den oberen Altersklassen im beruflichen Sektor überrepräsentiert sind. Dem entspricht auch der Unterschied bei den altersmobilen Frauen zwischen beruflichem und externem Sektor. Ferner bestätigt sich der höhere Beitrag der Leistungsgruppendifferenz zur Erklärung der Lohndifferenz zwischen Männern und Frauen im beruflichen Sektor. Ebenso weist, wie aufgrund der Definition des beruflichen Sektors auch zu erwarten war, dieser ein deutlich höheres Qualifikationsniveau als der externe Bereich auf. Bei den betrieblichen Strukturmerkmalen lassen sich signifikante Unterschiede nur bei der niedrigeren Betriebsgröße und dem geringeren Anteil an Akkordarbeitern und Teilzeitbeschäftigung im beruflichen Sektor feststellen. Dagegen erweisen sich die Unterschiede im Bürokratisierungsgrad, in der Anwendung kapitalintensiver Produktionsverfahren und bei den zwei Komponenten der Personalkosten als nicht signifikant.

Beim Vergleich des internen mit den beiden anderen Sektoren können die Stabilitätsunterschiede als gesichert gelten, allerdings scheint ein Teil der höheren Abgangsquoten aus dem Bestand von 1966 im externen Sektor vor allem unter den Beschäftigten mit einer mittleren UZD auf die höhere Mobilität der dort überproportional beschäftigten Frauen zurückzuführen zu sein (Tab. 4.90). Bei den Altersgruppen erweist sich der interne Sektor als primärer Beschäftigungsbereich der Altersgruppen zwischen 30-54 Jahren, während die Altersklassen bis zu 30 Jahren im beruflichen und externen Sektor überrepräsentiert sind. Die geringeren Zugangschancen der Altersmobilen im internen Sektor drücken sich insbesondere bei den Männern in einem deutlich niedrigeren Beschäftigungsanteil dieser Arbeitskräftegruppe aus, während bei den Frauen die Unterschiede nicht signifikant sind. Klare Differenzen ergeben sich auch bei den betrieblichen Strukturmerkmalen, wonach der interne Sektor als Produktionsbereich relativ großer, bürokratisierter, kapitalintensive Technologien und eine integrative, Leistungsanreize einsetzende Personalpolitik betreibender Unternehmen gelten kann.

Bei den Indikatoren, die unterschiedliche Verbleib- und Aufstiegschancen in der obersten Leistungsgruppe anzeigen sollen (AUF 10, DIFOLG, ERFOLG 10, ERFOLG 45) erweist sich für AUF 10 die bei der Gesamtvariablen festgestellte Differenz zwischen internem und externem Sektor bei der Aufspaltung nach Männern und Frauen als nicht stabil. Bei den anderen Indikatoren bleiben hingegen bei den Männern signifikante Unterschiede bestehen. Demgegenüber erweisen sich die Unterschiede bei den Frauen allesamt als nicht signifikant, was nochmals als Hinweis darauf interpretiert werden kann, daß die zwischen den Sektoren differierenden Chancen der Integration in stabile interne Aufstiegsleitern primär nur Bedeutung für die Männer besitzen, während die Frauen generell in allen Sektoren hiervon ausgeschlossen zu sein scheinen.

Interessanterweise zeigt sich mit AUF 10 gerade der Indikator als nicht hinreichend zwischen den Sektoren differenzierungsfähig, der zum Vergleich der Leistungsgruppenstruktur der kurzfristig Beschäftigten lediglich die Qualifikationsstruktur der langfristig Beschäftigten heranzieht, während bei den anderen Indikatoren mehr oder weniger die insgesamt Beschäftigten als Bezugspunkt genommen wurden. Vor diesem Hintergrund ist die fehlende Signifikanz der Differenzen zu interpretieren. Offensichtlich wirken ausgeprägte Selektionsmechanismen im externen und beruflichen Sektor dahingehend, daß sich bei der dort bestehenden relativ kleinen Gruppe von Langzeitbeschäftigten die Unterschiede zum internen Sektor einebnen, wenngleich auch weiterhin zumindest bei den Männern Differenzen in der erwarteten Richtung bestehen bleiben. Eine generelle Bedeutung derart, daß sich auf diese Stabilitätsbereiche im beruflichen und externen Sektor sinnvoll individuelle Stabilitäts- und Aufstiegsintentionen richten können, wie dies im internen Sektor der Fall ist, dürfte diesen vergleichsweise gering besetzten Beschäftigungsbereichen allerdings kaum zukommen.

Tabelle 4.86: Mittelwertsvergleiche für die Variablen des Stabilitätsmodells

Variablenbezeichnung	Interner Sektor	Beruflicher Sektor	Externer Sektor	Interner vs. Beruflicher Sektor	Interner vs. Externer Sektor	Beruflicher vs. Externer Sektor
	Mittelwerte			t - test	U - test	t - test
DURCHDAU						
M	11,11	6,9	9,1	++	+	+
F	11,4	7,3	9,1	++	+	+
F	4,1	1	9,1	++	-	+
AUF 10						
M	24,7	20,8	18,7	++	++	++
F	2,1	24,3	9,1	++	++	++
F	2,1	9,1	9,1	++	++	++
AUF 1						
M	5,4	2,9	9,1	++	+	+
F	4,5	9,1	9,1	++	++	++
F	24,1	9,1	9,1	++	++	++
AUF 2						
M	5,5	2,9	9,1	++	++	++
F	4,5	9,1	9,1	++	++	++
F	24,1	9,1	9,1	++	++	++
DIFDLG						
M	14,3	11,1	9,1	++	++	++
F	16,4	9,1	9,1	++	++	++
F	1,7	9,1	9,1	++	++	++
ERFOLG 10						
M	10,6	11,4	9,1	++	++	++
F	14,1	9,1	9,1	++	++	++
F	1,1	9,1	9,1	++	++	++

noch Tabelle 4.88:

Variablenbezeichnung	Interner Sektor	Beruflicher Sektor	Externer Sektor	Interner vs. Beruflicher Sektor	Interner vs. Externer Sektor	Beruflicher vs. Externer Sektor
	Mittelwerte			t-Werte	t-Werte	t-Werte
O 1	71,6	66,5	79,6	0,75	1,49	3,20 ⁺⁺
O 2	28,4	33,5	20,4			
DAU10TOT	27,9	20,1	18,6	4,68 ⁺⁺	6,51 ⁺⁺	1,12
Durchschnittliche Leistungsgruppe	1,65	1,70	2,01	0,46	5,78 ⁺⁺	4,36 ⁺⁺
M	1,53	1,53	1,72	0,06	2,70 ⁺	3,21 ⁺⁺
F	2,40	2,66	2,48	1,56	0,47	1,62
FRANT	14,2	17,3	47,5	0,50	5,46 ⁺⁺	3,69 ⁺⁺

+ : Unterschied signifikant für $\alpha = 0.05$ } T-Test
 ++ : Unterschied signifikant für $\alpha = 0.01$

Variablendefinitionen zum Stabilitätsmodell

- FRANT = Anteil der Frauen an allen gewerblichen Arbeitnehmern
- DURCHDAU = Durchschnittliche Unternehmenszugehörigkeitsdauer
- AUF 10 = Differenz der LG1-Anteile der Beschäftigten mit 10 - 19 Jahren UZD und mit weniger als 2 Jahren UZD
- AUF 1 = Differenz der Bruttostundenverdienste der gewerblichen Arbeitnehmer mit weniger als 2 Jahren UZD und mit 2 - 4 Jahren UZD in v.H. der letzteren unter der Annahme konstanter Leistungsgruppenstrukturen
- AUF 2 = Differenz der Bruttostundenverdienste der gewerblichen Arbeitnehmer mit 2 - 4 Jahren UZD und mit 10 - 19 Jahren UZD in v.H. der letzteren unter der Annahme konstanter Leistungsgruppenstrukturen
- DIFDLS = Differenz der durchschnittlichen Leistungsgruppen der gewerblichen Arbeitnehmer mit weniger als 2 Jahren UZD und der insgesamt im selben Industriezweig beschäftigten gewerblichen Arbeitnehmer in v.H. der ersteren
- ERFOLG 10 = Anteil der gewerblichen Arbeitnehmer in der LG 1 mit einer UZD von über 10 Jahren an den insgesamt Beschäftigten
- D 1 = Anteil der ausschließlich auf unterschiedliche Lohnsätze innerhalb derselben Leistungsgruppe zurückgehenden Differenz an der gesamten Lohndifferenz zwischen Männern und Frauen (Lohndiskriminierung); Leistungsgruppendifferenzierung $D 2 = 10U - D 1$
- DAU10TOT = Anteil der gewerblichen Arbeitnehmer mit einer UZD von 10 - 19 Jahren an allen gewerblichen Arbeitnehmern in v.H.

Tabelle 4.89: Mittelwertsvergleiche für die Variablen des Altersmodells

Variablenbezeichnung	Mittelwerte			t-Werte	t-Werte	t-Werte
	Interner Sektor	Beruflicher Sektor	Externer Sektor			
	Interner vs. Beruflicher Sektor	Interner vs. Externer Sektor	Beruflicher vs. Externer Sektor			
ALT 21	3,8	7,1	9,7	4,04 ⁺⁺	4,94 ⁺⁺	1,75
M	3,4	6,6	6,4	4,54 ⁺⁺	5,12 ⁺⁺	0,21
F	5,0	7,1	12,3	1,75	5,96 ⁺⁺	3,25 ⁺⁺
ALT 29	15,1	21,4	19,7	3,23 ⁺⁺	3,43 ⁺⁺	1,04
M	15,1	22,1	18,4	3,61 ⁺⁺	2,12 ⁺	1,96
F	14,1	15,1	20,0	0,97	4,22 ⁺⁺	3,62 ⁺⁺
ALT 30	44,9	43,6	39,2	0,78	4,28 ⁺⁺	2,68 ⁺
M	45,9	44,7	42,3	0,69	3,10 ⁺⁺	1,70
F	38,3	37,5	35,9	0,34	1,26	0,91
ALT 45	23,5	16,2	19,3	4,00 ⁺⁺	3,59 ⁺⁺	2,81 ⁺
M	22,7	14,6	17,7	5,79 ⁺⁺	3,79 ⁺⁺	3,32 ⁺⁺
F	29,2	25,6	21,5	0,28	2,11 ⁺	3,61 ⁺⁺
ALT 55	12,7	11,7	12,6	0,69	0,52	0,37
M	13,1	12,0	15,1	0,71	1,85	2,66 ⁺
F	13,3	14,0	9,7	0,86	2,19 ⁺	3,57 ⁺⁺
ERFOLG 45	43,0	34,8	18,4	1,24	5,69 ⁺⁺	4,27 ⁺⁺
M	48,9	43,5	31,6	0,93	4,33 ⁺⁺	3,12 ⁺⁺
F	1,8	1,1	2,8	1,29	1,18	1,93

noch Tabelle 4.89:

Variablenbezeichnung	Interner Sektor	Beruflicher Sektor	Externer Sektor	Interner vs. beruflicher Sektor	Interner vs. externer Sektor	Beruflicher vs. externer Sektor
	Mittelwerte			t-Werte	t-Werte	t-Werte
LIFE MAX P F	36,2 37,4 37,4	34, 35,4 33,4	32,2 35,3 32,7	1,60 1,12 1,51	2,29+ 1,50 2,03	3,3 3,3 3,4
KURZU 45 M F	5,3 4,2 15,6	6,3 7,2 21,3	8,9 7,8 11,3	2,41+ 2,33+ 1,3	3,12++ 3,31++ 1,3	3,43 3,3 3,43++
UULT P F	40,1 40,3 39,3	37,7 37,5 4,3	37,6 37,3 37,3	1,11+ 1,11+ 1,11	1,34+ 1,34+ 1,34	3,43 3,43+ 3,43++

+ : signifikant für $\alpha = 0.05$ } T-Test
++ : signifikant für $\alpha = 0.01$

Variablendefinitionen zum Altersmodell

DALT	= Durchschnittliches Lebensalter der gewerblichen Arbeitnehmer
ALT 21	= Anteil der gewerblichen Arbeitnehmer unter 21 Jahre an allen gewerblichen Arbeitnehmern
ALT 29	= Anteil der gewerblichen Arbeitnehmer im Alter zwischen 21 und 29 Jahren an allen gewerblichen Arbeitnehmern
ALT 30	= Anteil der gewerblichen Arbeitnehmer im Alter von 30 - 44 Jahren an allen gewerblichen Arbeitnehmern
ALT 45	= Anteil der gewerblichen Arbeitnehmer im Alter von 45 - 54 Jahren an allen gewerblichen Arbeitnehmern
ALT 55	= Anteil der gewerblichen Arbeitnehmer im Alter von 55 und mehr Jahren an allen gewerblichen Arbeitnehmern
ERFOLG 45	= Anteil der gewerblichen Arbeitnehmer im Alter von 45 und mehr Jahren in der LG 1 mit einer UZD von 10 und mehr Jahren an allen über 45-jährigen gewerblichen Arbeitnehmern
KURZQ 45	= Anteil der gewerblichen Arbeitnehmer im Alter von 45 und mehr Jahren mit bis zu 4 Jahren UZD an allen gewerblichen Arbeitnehmern
L _W MAX	= Durchschnittliches Lebensalter der gewerblichen Arbeitnehmer, in dem der maximale Bruttostundenverdienst erreicht wird.

Tabelle 4.90: Mittelwertsvergleiche für die Variablen des Abgangsmodells

Variablen- zeichnung	Interner Sektor	Beruflicher Sektor	Externer Sektor	Interner vs. Beruflicher Sektor	Interner vs. Externer Sektor	Beruflicher vs. Externer Sektor
	Mittelwerte			t-Werte	t-Werte	t-Werte
ABG 2	43,8 42,7 40,1	64,6 63,1 68,5	64,7 63,1 68,8	2,35 ⁺ 2,28 ⁺ 2,70 ⁺	2,43 ⁺ 2,17 ⁺ 2,75 ⁺	0,02 0,30 0,27
ABG 4	43,4 41,4 55,5	58,1 56,5 64,1	60,0 53,9 68,1	2,06 2,15 ⁺ 1,38	2,24 ⁺ 1,74 1,71	0,44 0,54 1,52
ABG 9	34,1 32,5 50,2	57,7 57,1 57,6	53,3 46,9 63,8	2,26 ⁺ 2,28 ⁺ 1,40	2,33 ⁺ 1,72 2,07	0,25 0,77 1,74
ABG 19	43,7 44,6 39,6	38,7 38,11 39,12	38,6 38,5 43,7	0,64 0,56 1,01	0,61 0,74 0,88	0,09 0,17 0,02
V	51,5	39,5	39,3	1,46 ⁺	1,03 ⁺	0,09
M	52,3	40,7	44,5	1,11 ⁺	1,43	0,91
F	32,7	33,4	31,4	1,13	0,21	1,11

+ : Unterschied signifikant für $\alpha = 0,05$

t-Test

Variablendefinitionen zum Abgangsmodell:

- ABG 2 = 6-jährige Abgangsquote für den Bestand an gewerblichen Arbeitnehmern mit einer UZD 1966 von weniger als 2 Jahren
- ABG 4 = 6-jährige Abgangsquote für die gewerblichen Arbeitnehmer mit einer UZD 1966 von 2 - 4 Jahren
- ABG 9 = 6-jährige Abgangsquote für die gewerblichen Arbeitnehmer mit einer UZD 1966 von 5 - 9 Jahren
- ABG 19 = 6-jährige Abgangsquote für die gewerblichen Arbeitnehmer mit einer UZD 1966 von 10 - 19 Jahren
- v = Wahrscheinlichkeit des Verbleibs von 1966 bis 1972 im selben Unternehmen für die 1966 insgesamt beschäftigten gewerblichen Arbeitnehmer

Tabelle 4.91: Mittelwertsvergleiche für die Variablen des betrieblichen Strukturmodells

Variablenbezeichnung	Interner Sektor	Beruflicher Sektor	Externer Sektor	Interner vs. Beruflicher Sektor		Interner vs. Externer Sektor	
				t-Werte	Signif.	t-Werte	Signif.
BETRGR	0,518	0,055	0,107	1,02	+	-0,72	+
ANGESTU	29,5	25,0	27,7	1,02	+	0,71	+
LJNBK	2,16	0,74	0,60	1,13	+	2,73	+
BONUS	4,21	1,03	2,22	1,02	++	0,00	++
INVEST	11,319	4,341	3,700	1,02	+	1,73	+
AKKORD	0,9	4,00	13,0	1,02	+	0,97	+
TEIL2	3,3	0,0	11,7	1,02	+	0,91	++

+ : Unterschied signifikant für $\alpha = 0,05$ T-Test
 ++ : Unterschied signifikant für $\alpha = 0,01$

Variablendefinitionen zum betrieblichen Strukturmodell:

- BETRGR : Durchschnittliche Betriebsgröße, gemessen an der Anzahl der beschäftigten Arbeiter und Angestellten in Tausend pro Betrieb
- ANGESTQ : Anteil der Angestellten an den insgesamt Beschäftigten in v.H.
- LN BK : Anteil der vertraglich fixierten Sozialleistungen an den gesamten Bruttoarbeitskosten der gewerblichen Arbeitnehmer je Stunde in v.H.
- BONUS : Anteil der nicht-regulären Prämien und Gratifikationen an den Bruttoarbeitskosten der gewerblichen Arbeitnehmer je Stunde in v.H.
- INVEST : Bruttoanlageinvestitionen je Beschäftigten in Tsd. DM (nur Unternehmen mit 20 und mehr Beschäftigten)
- ANSTÜCK : Anteil der ausschließlich im Stücklohn Beschäftigten an allen gewerblichen Arbeitnehmern in v.H.
- TEILZ : Anteil der Teilzeitbeschäftigten an allen gewerblichen Arbeitnehmern in v.H.

5. Merkmale der Struktur und des Umschlagprozesses von Arbeitslosigkeit in den Arbeitsmarktsektoren

5.1. Zielsetzung und methodisches Vorgehen

Im Mittelpunkt der bisherigen Untersuchung standen Fragen nach der Ausprägung unterschiedlicher Beschäftigungs- und Allokationsstrukturen in den Arbeitsmarktsegmenten. Diese generelle Fragestellung soll nunmehr im Hinblick auf einen besonderen Aspekt des Umschlagsprozesses am Arbeitsmarkt differenziert werden. Die folgende Analyse bezieht sich auf den Zusammenhang zwischen den Arbeitsmarktsektoren und spezifischen Merkmalen der Struktur und des Prozesses von Arbeitslosigkeit in der konjunkturellen Stabilisierungsphase zwischen 1975 und 1979.¹⁾ Insbesondere soll den Fragen nachgegangen werden, inwiefern die bei der Lohnstrukturanalyse festgestellte unterschiedliche Bedeutung von Stabilitätspotentialen sich im Arbeitslosigkeitsprozeß in einem niedrigeren Betroffenheitsrisiko fortsetzt, zum anderen, inwiefern die unterschiedliche Integration von Arbeitnehmergruppen in interne Teilsektoren den Marginalisierungsprozeß von Arbeitslosigkeit mitbestimmt, sowie schließlich, ob ein Zusammenhang zwischen dem Herkunftssektor von Arbeitslosen und deren relativen Wiedereingliederungschancen besteht in dem Sinne, daß der stärker selektive Abgangsprozeß, die größere Zurückhaltung bei Neueinstellungen und die eventuell höhere Spezifität von Qualifikationsprofilen im internen Sektor auch zu einer niedrigeren Reintegrationschance und einer längeren Suchzeit der Arbeitslosen führt. Zusammenfassend kann die Verteilung

1) Die zusätzliche Erfassung des Beschäftigungsverhaltens in der Rezessionsphase vor 1975 erwies sich aufgrund der vorgegebenen Datenrestriktionen als nicht durchführbar.

unterschiedlicher Typen des Umschlagsprozesses von Arbeitslosigkeit über die Arbeitsmarktsektoren bestimmt werden. Ebenso wie bei der Lohnstrukturanalyse sollen die gefundenen Differenzen zwischen den Sektoren soweit als möglich durch Korrelationsberechnungen und Mittelwertsvergleiche mit Hilfe von T-Tests statistisch weiter abgesichert werden.

Die Auswertung stützt sich auf die in den Arbeitslosenstatistiken der Bundesanstalt für Arbeit ausgewiesenen Wirtschaftszweige des Produzierenden Gewerbes für die Landesarbeitsamtsbezirke Nordrhein-Westfalen, Hessen und Baden-Württemberg.¹⁾

Nach Sicherung eines hinreichenden Meßniveaus der Daten und der Vergleichbarkeit der Wirtschaftszweigsystematiken der Arbeitslosenstatistik und der Statistik der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, deren Angaben als Basiszahlen für die Berechnung von Arbeitslosenquoten benötigt wurden, reduzierte sich die Anzahl der in die Auswertung einbezogenen Wirtschaftszweige von insgesamt ausgewiesenen 75 auf 62 Untersuchungseinheiten.²⁾ Die ausgewerteten Wirtschaftszweige umfassen 77,4 % aller 1977 im Produzierenden Gewerbe in den Landesarbeitsamtsbezirken bestehenden Beschäftigungsverhältnisse.

Die durchschnittliche Arbeitslosenquote im Produzierenden Gewerbe lag 1977 und 1979 in den ausgewählten Arbeitsmarktreregionen mit jeweils 2,9 % und 2,2 % relativ nahe am Bundesdurchschnitt (3,3 % bzw. 2,4 %).³⁾

Grundlage der Auswertung war das Auffinden einer geeigneten Gruppierungsmethode zur Bestimmung der Zuordnung der einzel-

1) Es wurden im wesentlichen Daten der Zugangsstatistiken der Arbeitslosen und offenen Stellen und Angaben aus den zweimal jährlich durchgeführten Strukturuntersuchungen der Arbeitslosen und offenen Stellen von Mai und September verwandt.

2) So wurde etwa wegen zu geringer Besetzungszahlen in allen Landesarbeitsamtsbezirken der Schiffbau aus der Untersuchung herausgenommen.

3) siehe nächste Seite

nen Wirtschaftszweige zu den drei Arbeitsmarktsektoren. Nach der vorhergegangenen Analyse des Zusammenhangs zwischen besonderen betrieblichen Strukturmerkmalen und den Arbeitsmarktsektoren war es nahelegend, die dort gefundene Regressionsgleichung für den zentralen Segmentationsindikator DAU2TOT, ergänzt um eine ebensolche für den Indikator LG1DAU2, als Schätzgleichung zu verwenden. Eine direkte Übertragung erwies sich jedoch als nicht möglich. Voraussetzung hierfür wäre die Verfügbarkeit der Variablen des betrieblichen Strukturmodells in einer Wirtschaftszweigsystematik gewesen, die mit der in der Arbeitslosenstatistik angewandten Systematik voll kompatibel ist. Nun liegen zwar sämtliche Strukturvariablen in regionalisierter Form vor, jedoch werden zum Beispiel die beiden Lohnkostenindikatoren der vertraglich fixierten Sozialleistungen und des Prämienanteils nur in der Nace-Systematik veröffentlicht. Aus diesem Grunde mußte der Regressionsansatz modifiziert werden.

Da die Wirtschaftszweigsystematik der Bundesanstalt für Arbeit voll vergleichbar ist mit der Grundsystematik des Statistischen Bundesamtes (Ausgabe 1976)¹⁾, konnten die Angaben der statistischen Landesämter zur Anzahl der Betriebe und Beschäftigten und zum Investitionsvolumen der Unternehmen in der Industrie ersatzweise herangezogen werden. Zusätzlich wurden die durchschnittliche Angestelltenquote aus der Beschäftigtenstatistik der Bundesanstalt für Arbeit, sowie der Frauenanteil der gewerblichen Arbeitnehmer und der Anteil der in der LG 1 beschäftigten Arbeiter aus der monatlichen Industriestatistik des Statistischen Bundesamtes berechnet. Somit standen insgesamt folgende fünf Variablen für die Schätzgleichung zur Verfügung: Die durchschnittliche Betriebsgröße,

Anmerkung 3 von der vorhergehenden Seite:

Die Arbeitslosenquote wurde definiert als der Anteil der Arbeitslosen September 1977/79 an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten von September desselben Jahres.

- 1) Vgl. den Transformationsschlüssel zwischen der Grundsystematik und der Wirtschaftszweigsystematik der Bundesanstalt für Arbeit, in: Bundesanstalt für Arbeit, Verzeichnis der Wirtschaftszweige für die Statistik der Bundesanstalt für Arbeit, Nürnberg 1973, S. 128 ff.

die Investitionsintensität, der Angestelltenanteil, der Frauenanteil und der LG 1 - Anteil der Männer bei den Arbeitern. Mit den diesen Indikatoren in der Lohnstrukturuntersuchung korrespondierenden Variablen wurde für die beiden Segmentindikatoren eine multiple Regression durchgeführt (Tab. 5.1). Die einbezogenen Variablen erklären die Varianz des Indikators DAU2TOT zu 65,7 % und des Indikators LG1DAU2 zu 81,7 %. Mittels dieser beiden Regressionsgleichungen und unter Heranziehung der regionalen Werte der Schätzvariablen für das Jahr 1972 wurden die Segmentationsindikatoren für die in die Landesarbeitsamtsuntersuchung einbezogenen Wirtschaftszweige berechnet.¹⁾ Sodann wurde die Gruppierung mittels der Medianwerte auf dieselbe Weise vorgenommen, wie bereits bei der Lohnstrukturuntersuchung.

Zwar unterscheiden sich die bei der Regression und in der Schätzgleichung verwandten Variablen aufgrund des unterschiedlichen Berichtskreises der Gehalts- und Lohnstrukturuntersuchung und der Industriestatistiken des Statistischen Bundesamtes geringfügig, indem z.B. die Gehalts- und Lohnstrukturuntersuchung auch Handwerksbetriebe mit umfaßt und die Investitionsangaben auf Unternehmen mit 20 und mehr Beschäftigten bezogen sind, während die Industriestatistiken des Statistischen Bundesamtes sich bis 1976 lediglich auf industrielle Betriebe beziehen und die Investitionen 1972 in der Regel nur für Unternehmen mit 50 und mehr Beschäftigten ausweisen. Da für die Gruppierung der Wirtschaftszweige nach der Medianwertmethode die Werte der Segmentindikatoren jedoch lediglich auf niedrigem Maßniveau vorliegen müssen, dürfte die Zuverlässigkeit der Einteilung dennoch hinreichend gesichert sein. Eine genaue Gegenüberstellung der bei der Regression und in den Schätzgleichungen verwandten Variablen enthält Tabelle 5.1.

1) Eine Ausnahme stellt lediglich die Angestelltenquote dar, deren Werte sich auf Dezember 1977 beziehen, da die Beschäftigtenstatistik erst seit diesem Zeitpunkt nach beruflichen Statusgruppen differenziert.

Tabelle 5.1a: Ergebnisse der Regressionsanalyse für den Segmentindikator DAU2TOT¹⁾

Erklärende Variablen	B	$R^2 = 65,7$
BETRGR	-4.799	
INVEST	-1.738	
ANGESTQ	-3.489	
MLG1	-0.978	
FRANT	0.974	
(CONSTANT)	9.182	

1) Alle unabhängigen Variablen wurden vorher logarithmiert (natürlicher Logarithmus)

B = unstandardisierter Regressionskoeffizient

R^2 = Anteil erklärter Varianz in v.H.

Tabelle 5.1b: Ergebnisse der Regressionsanalyse für den Segmentindikator LG1DAU2¹⁾

Erklärende Variablen	B	$R^2 = 81,7$
BETRGR	- 0.892	
INVEST	0.652	
MLG1	34.552	
FRANT	- 5.536	
(CONSTANT)	63.462	

1) Alle unabhängigen Variablen wurden vorher logarithmiert (natürlicher Logarithmus)

nach Tabelle 5.1: Vergleich der Variablendefinitionen in den verwendeten Regressions- und Schätzgleichungen

Variablen	Regressionsgleichung	Schätzgleichung
BETRGR	Anzahl der beschäftigten Arbeiter und Angestellten in Tausend pro Betrieb 1972 (Handwerks- und Industriebetriebe mit 10 und mehr Beschäftigten)	Anzahl der tätigen Personen in Tausend pro Betrieb 1972 (nur Industriebetriebe mit 10 und mehr Beschäftigten) (a)
INVEST	Bruttoanlageinvestitionen je Beschäftigten in Tausend DM 1972 in der Industrie (Unternehmen mit 20 und mehr Beschäftigten)	Bruttoanlageinvestitionen je Beschäftigten in Tausend DM 1972 in der Industrie (in der Regel Unternehmen mit 50 und mehr Beschäftigten) (b)
ANGESTU	Anteil der Angestellten an den abhängig Beschäftigten 1972 (Industrie und Handwerksbetriebe mit 10 und mehr Beschäftigten)	Anteil der Angestellten an den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Dezember 1977 (c)
MLG1	Anteil der in der LG1 beschäftigten Männer an allen Arbeitern 1972 (Industrie- und Handwerksbetriebe mit 10 und mehr Beschäftigten)	Anteil der in der LG1 beschäftigten Männer an allen Arbeitern Oktober 1972 (Industriebetriebe mit 10 und mehr Beschäftigten) (d)
FRANT	Frauenanteil unter den gewerblichen Arbeitnehmern 1972 in v.H. (Industrie- und Handwerksbetriebe mit 10 und mehr Beschäftigten)	Frauenanteil unter den gewerblichen Arbeitnehmern Oktober 1972 in v.H. (Industriebetriebe mit 10 und mehr Beschäftigten) (d)

- a) Quelle: Statistische Berichte der Statistischen Landesämter E11 - j/1972
b) " : Statistische Berichte der Statistischen Landesämter E16 - 1972
c) " : Beschäftigtenstatistik der Bundesanstalt für Arbeit vom Dezember 1977, in: Amtliche Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit Heft 11/1978
d) " : Statistisches Bundesamt, Arbeiterverdienste in der Industrie Oktober 1972, Fachserie 16 Reihe 2 1

5.2. Merkmale von Arbeitslosigkeit und die Beschäftigungsentwicklung während der konjunkturellen Stabilisierungsphase in den Arbeitsmarktsektoren

5.2.1. In die Auswertung einbezogene Maßzahlen

Erste Aufschlüsse über den Grad der konjunkturellen Stabilität und die Verteilung des Beschäftigungsrisikos auf einzelne Arbeitnehmergruppen in den Arbeitsmarktsektoren kann ein Vergleich des Niveaus und der Struktur der Arbeitslosigkeit geben. Insbesondere kann die Gegenüberstellung von Niveau und Strukturmerkmalen bei Arbeitslosen und offenen Stellen Hinweise auf potentielle Reintegrationschancen bzw. den Grad der relativen Abschottung der Arbeitsmarktsektoren gegenüber Arbeitslosen in der konjunkturellen Stabilisierungsphase zwischen 1977 und 1979 liefern. Einschränkend gilt allerdings, daß die Offene-Stellen-Quote bei einem Einschaltungsgrad der Arbeitsämter an allen Einstellungen von knapp 40 % ¹⁾ den gesamten Arbeitskräftebedarf nur unzureichend widerspiegelt und zudem gering qualifizierte Arbeitsplätze überrepräsentiert sind.

Hinweise auf eventuell realisierte Verdrängungsprozesse zwischen verschiedenen Arbeitnehmergruppen kann die Analyse der Beschäftigungsentwicklung zwischen 1975 und 1979 liefern. Statistisch feststellbare Verdrängungseffekte ergeben sich sowohl als Resultat unterschiedlicher Betroffenheit von Arbeitslosigkeit in einer Phase des Beschäftigungsabbaus, als auch durch reduzierte Zugangschancen auf neue Arbeitsplätze in der Phase eines erneuten Beschäftigungsaufbaus. Da im hier untersuchten Zeitraum sich von 1975 an noch ein weiterer Beschäftigungsrückgang durchsetzt, der erst 1977 gebro-

1) Der Einschaltungsgrad wird hier definiert als Anteil der Jahressumme der Zugänge an offenen Stellen an den gesamten jährlichen Einstellungen in v.H.

chen wird, können die Wirkungen beider Beschäftigungssituationen auf die Arbeitnehmer gegliedert nach Geschlecht und Nationalität dargestellt werden.

Zusätzlich wurden zwei Indikatoren berechnet, die die unterschiedliche Verfügbarkeit betrieblicher Personalstrategien bei einem Beschäftigungseinbruch in den Arbeitsmarktsektoren anzeigen sollen: Der Anteil der Kurzarbeiter an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten und der Anteil der Arbeitslosen mit Anspruch auf Leistungen nach einem Sozialplanverfahren an allen Arbeitslosen. Die Kurzarbeiterquote indiziert betrieblich verfügbare Möglichkeiten, größere Entlassungsaktionen zu vermeiden. Drei Kurzarbeiter entsprechen rechnerisch etwa einem Arbeitslosen, so daß die Kurzarbeiterquote auf die Arbeitslosenanzahl umgerechnet und eine bereinigte Arbeitslosenquote bestimmt werden kann.¹⁾ Die Einführung von Kurzarbeit im Falle eines Nachfragerückgangs weist aus betrieblicher Sicht die Vorteile des Erhalts eines spezifisch qualifizierten Arbeitskräftestamms und motivationale Vorteile auf, insbesondere wenn die Einkommensverluste der Arbeitnehmer durch die Lohnersatzleistungen der Arbeitsämter gering gehalten werden.²⁾ Berücksichtigt man die im theoretischen Teil der Arbeit analysierte besondere qualifikatorische Struktur und den spezifischen Typ der industriellen Beziehungen auf internen Arbeitsmärkten, wäre eine höhere Bedeutsamkeit von Kurzarbeit im interenen Sektor zu erwarten. Ähnliches gilt für den Anteil der Arbeitslosen mit Sozialplanleistungen, deren arbeitnehmerseitige Durchsetzung und betriebliche Finanzierung eher im großbetrieblichen internen Sektor mit einem ausgebauten Betriebsratssystem zu erwarten ist.

1) Vgl. G. Schmid, Strukturierte Arbeitslosigkeit und Arbeitsmarktpolitik, Königstein 1980, S. 109.

2) Vgl. zur Kurzarbeit als betrieblicher Personalstrategie R. Schultz-Wild, Betriebliche Beschäftigungspolitik in der Krise, Frankfurt 1978, S. 229 ff.

5.2.2. Empirische Ergebnisse für die einzelnen Arbeitsmarktsektoren

Die Arbeitslosenquote beträgt in allen untersuchten Wirtschaftszweigen der drei Arbeitsmarktreionen 1977 2,9 % und liegt bei den Frauen mit fast 5 % deutlich höher als bei den Männern. Die höchste konjunkturelle Instabilität, ausgedrückt in der Höhe der Arbeitslosenquote, weist 1977 der berufliche Sektor, 1979 demgegenüber der externe Arbeitsmarktbereich auf. Der interne Sektor zeigt in beiden Bezugsjahren die höchste konjunkturelle Stabilität. Vergleicht man die Entwicklung der Arbeitslosenquoten in der Stabilisierungsphase, profitierte demgemäß der berufliche Sektor am stärksten von der konjunkturellen Wiederbelebung (Tab. 5.2).

Die unterschiedliche Integration der betrieblichen Statusgruppen in die stabilen unternehmensinternen Beschäftigungsbereiche indizieren die Arbeitslosenquoten für Arbeiter und Angestellte. Die größere Nähe zum Produktionsprozeß bewirkt in allen Arbeitsmarktsektoren ein größeres Beschäftigungsrisiko der Arbeiter, am stärksten ausgeprägt im externen Sektor, während die Arbeitslosenquoten für die Angestellten zwischen den Sektoren eine geringere Streubreite aufweisen. Eine mögliche Erklärung für die überproportionale Betroffenheit der Arbeiter im externen Sektor dürfte in dem dort bestehenden hohen Frauenanteil der gewerblichen Arbeitnehmer (1977: 31,6 %) und dem insgesamt höheren Arbeitslosigkeitsrisiko von Frauen bestehen. Die geringste Differenz der Arbeitslosenquoten von Arbeitern und Angestellten weist 1978 der berufliche Sektor auf. Dies scheint ein Hinweis darauf zu sein, daß in der Wiederaufschwungphase, die in diesem Sektor am stärksten auf die Beschäftigungslage durchschlägt, primär die konjunkturell instabileren Arbeiterbereiche profitieren, die im Abschwung zuerst und überproportional abgebaut worden waren.¹⁾

1) Einen Hinweis auf unterschiedliche Reintegrationschancen von Arbeitern und Angestellten in der Stabilisierungsphase gibt auch die Untersuchung der Arbeitslosigkeitsdauer, die 1980 bei den Facharbeitern mit 12,4 Wochen

Fortsetzung nächste Seite

Tabelle 5.2: Strukturmerkmale von Arbeitslosigkeit in den Arbeitsmarktsektoren
(alle Angaben in v.H.; die Angaben für Arbeiter und Angestellte beziehen sich lediglich auf zwei Landesarbeitsamtsbezirke)

	Interner Sektor			Beruflicher Sektor			Externer Sektor			Insgesamt		
	M	F	T	M	F	T	M	F	T	M	F	T
Arbeitslosen- quote												
1977	1,9	4,6	2,5	3,4	5,1	3,6	2,3	5,3	3,3	2,4	4,9	2,9
1979	1,6	3,6	2,0	2,0	3,7	2,2	1,8	4,6	2,7	1,7	4,0	2,2
Arbeitslosenquo- te (Sept. 1978)												
Arbeiter			1,6			1,4			2,3			1,7
Angestellte			1,1			1,3			1,3			1,2
Offene-Stellen- Quote												
1977			0,8			1,7			1,2			1,1
1979			1,1			2,3			1,5			1,4
Arbeitslose Ar- beiter nach Qua- lifikationsni- veau (Sept. 1978)												
Nicht-Fachar- beiter			80,6			70,8			83,9			71,6
Facharbeiter			19,4			29,2			16,1			28,4
Offene Stellen nach Qualifika- tionsniveau												
Nicht-Fachar- beiter			47,9			39,1			65,2			48,7
Facharbeiter			52,1			61,9			34,8			51,3

Bewertet man die sektorspezifische Beschäftigungslage mittels der Relation der Arbeitslosen zu den im selben Sektor dem Arbeitsamt gemeldeten offenen Stellen, ergibt sich für 1977 ein im Vergleich zur Rangfolge der Arbeitslosenquoten gerade umgekehrtes Bild. Die deutlich schlechtesten Reintegrationschancen weist mit einem Verhältnis von drei Arbeitslosen zu einer offenen Stelle der interne Sektor auf, während die hohe Arbeitslosenquote im beruflichen Sektor offenbar z.Teil auf einen hohen Arbeitskräfteumschlag zwischen den einzelnen Unternehmen zurückzuführen ist, dem die höchste Offene-Stellen-Quote in den Arbeitsmarktsektoren entspricht. Demnach wären die im internen Sektor freigesetzten Arbeitskräfte entweder in höherem Maße gezwungen, einen Arbeitsplatz außerhalb ihres bisherigen Beschäftigungssektors zu suchen, oder eine längere Arbeitslosigkeitsdauer in Kauf zu nehmen. Während die Beschäftigungssituation im internen und externen Sektor stärker durch einen generellen Arbeitsplatzmangel mit bestimmt zu sein scheint, verweist die niedrige Relation der Arbeitslosen zu den offenen Stellen im beruflichen Sektor eher auf eine generell höhere Fluktuation von Arbeitskräften und Arbeitsplätzen. Nähere Aufschlüsse hierüber wird die Untersuchung des Umschlagsprozesses der Arbeitslosen und offenen Stellen in Kapitel 5.4. geben können.

Leider stehen für die Qualifikationsgruppen innerhalb der gewerlichen Arbeitnehmer keine Beschäftigungsdaten zur Verfügung, die die Berechnung der entsprechenden Arbeitslosenquoten erlauben würden. Der sehr hohe Anteil nicht qualifizierter Arbeiter an allen arbeitslosen Arbeitern mit Werten zwischen 70 % und 84 % weist jedoch für alle Sektoren auf ein überproportionales Arbeitslosigkeitsrisiko dieser Arbeitskräftegruppe hin (noch Tab. 5.2). Interessant erscheint ein Vergleich der Struktur der arbeitslosen gewerblichen Arbeit-

Fortsetzung von der vorhergehenden Seite:

deutlich niedriger als bei einfachen (19,5 Wochen) und gehobenen Angestelltentätigkeiten (18,6 Wochen) lag. Angaben nach: W. Karr, G. Apfelthaler, Zur Dauer der Arbeitslosigkeit, in: MittAB 4/1981, S. 386.

nehmer mit der Qualifikationsstruktur der angebotenen offenen Stellen. Hierbei ergeben sich deutliche Unterschiede zwischen den Sektoren. Weisen der interne und externe Sektor mit etwas über 80 % Nicht-Facharbeitern eine relativ ähnliche Qualifikationsstruktur bei den arbeitslosen Arbeitern auf, so entspricht die Qualifikationsstruktur der für Arbeiter angebotenen offenen Stellen lediglich im externen Sektor zumindest der Tendenz nach der Arbeitslosenstruktur, während im internen Sektor mehr Stellen für qualifizierte als für nicht-qualifizierte Arbeiter angeboten werden. Hieraus läßt sich folgern, daß im internen Sektor der Tendenz nach zu dem hohen Betroffenheitsrisiko der Nicht-Facharbeiter noch besonders ungünstige Wiederbeschäftigungschancen im Herkunftssektor im Vergleich zu den Qualifizierten bestehen, eine Situation, die im externen Sektor weniger ausgeprägt erscheint. Im beruflichen Arbeitsmarktsektor wird die Divergenz zwischen der Qualifikationsstruktur der Arbeitslosen und offenen Stellen durch die insgesamt günstigere Arbeitslosen/Offene-Stellen-Relation abgeschwächt, die 1979 ein ausgeglichenes Verhältnis zwischen Arbeitslosen und offenen Stellen anzeigt.

Von Kurzarbeit betroffen ist mit 2,1 % lediglich 1977 ein relevanter Anteil der Gesamtbeschäftigten (Tab. 5.3). Offensichtlich kaum Bedeutung kommt Kurzarbeit im beruflichen Sektor zu, was neben einer generell geringeren Verbreitung dieser Maßnahmeart im eher kleinbetrieblich strukturierten beruflichen Sektor auch Indiz dafür sein mag, daß wie bereits erwähnt hier die hohe Arbeitslosenquote nur zum Teil Folge eines generellen Arbeitsplatzmangels ist, der mit Kurzarbeit zu überbrücken wäre. Die höchste Kurzarbeiterquote weist mit 2,6 % der interne Arbeitsmarktsektor auf. Demnach hätte sich in diesem Sektor ohne den Einsatz von Kurzarbeit eine durchschnittliche bereinigte Arbeitslosenquote von 3,4 % ergeben.

Als noch stärker ausgeprägt erweisen sich die Unterschiede bei den Anteilen der Arbeitslosen mit Sozialplanleistungen,

von denen 1979 im internen Sektor fast 9 % der Arbeitslosen profitieren, während im beruflichen Sektor die Quote nahe bei Null liegt. Den maximalen Wert im internen Sektor erreicht dabei die Eisen- und Stahlindustrie in Nordrhein-Westfalen mit über 40 %. Dieses Ergebnis kann als deutlicher Hinweis auf die besondere Struktur der industriellen Beziehungen im internen Sektor interpretiert werden (Mitbestimmungsregelungen im Montanbereich), jedoch auch als Indiz dafür, daß einschneidende Beschäftigungsreduktionen etwa durch Stilllegung ganzer Betriebsteile innerhalb des internen Sektors relativ mehr Arbeitskräfte betreffen als in den anderen Arbeitsmarktsektoren. Allerdings weist der Indikator innerhalb des internen Sektors eine relativ große Streubreite auf, so daß hier von einem generellen Zusammenhang mit Merkmalen des internen Sektors nicht ohne weiteres gesprochen werden kann, sondern eher eine Konzentration von Sozialplanleistungen auf bestimmte Wirtschaftsbereiche vorzuliegen scheint.

Die T-Tests bestätigen die höheren Arbeitslosigkeitsrisiken im beruflichen und externen Sektor im Unterschied zum internen Sektor (Tab. 5.4). Allerdings scheint der gut ausgeprägte signifikante Unterschied in der Gesamtarbeitslosenquote zwischen internem und externem Sektor zum Teil auf den unterschiedlich hohen Frauenanteil in beiden Sektoren und das höhere Arbeitslosigkeitsrisiko der Frauen zurückzuführen zu sein. Der Tendenz nach bleiben die Unterschiede jedoch auch bei der isolierenden Betrachtung der Arbeitslosenquoten von Männern und Frauen bestehen. Zwischen internem und beruflichem Sektor verläuft der Hauptunterschied im Arbeitslosigkeitsrisiko eindeutig zwischen den Männern, wobei die Männer im internen Sektor ihre Beschäftigung eher stabilisieren können, während die Unterschiede bei den Frauen kaum ausgeprägt sind. Zudem wird die Annahme geringerer Reintegrationschancen einmal arbeitslos gewordener Beschäftigter im internen Sektor durch eine signifikant niedrigere Offene-Stellenquote im Vergleich zu den beiden anderen Sektoren verstärkt.

Tabelle 5.3: Anteile der Kurzarbeiter in v.H. der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (KURZU)

und Anteile der Arbeitslosen mit Sozialplanleistungen an allen Arbeitslosen in v.H.
(SOZU) in den Arbeitsmarktssektoren

	Interner Sektor	Beruflicher Sektor	Externer Sektor	Insgesamt
KURZU ^{a)}				
1977	2,6	0,6	1,8	2,1
1979	0,6	0,4	0,7	0,6
SOZU ^{b)}				
1979	8,8	0,2	2,7	5,1

a) KURZU = (jahresdurchschnittlicher Bestand an Kurzarbeitern x 100)/Beschäftigte September
b) SOZU : Angaben für September 1979

Tabelle 5.4: Mittelwertsvergleiche für die Arbeitslosen- und offene-Stellen-Quote, die Kurzarbeiter-Quote und den Anteil der Arbeitslosen mit Sozialplanleistungen in den Arbeitsmarkt-sektoren

Variablenbezeichnung	Interner Sektor	Beruflicher Sektor	Externer Sektor	Interner vs. Beruflicher Sektor	Interner vs. Externer Sektor	Beruflicher vs. Externer Sektor
Mittelwerte						
AL04 77a)	2,5	3,0	3,5	1,29	2,93 ⁺⁺	1,03
M	1,9	2,6	2,3	2,06 ⁺	1,58	6,81
F	4,5	4,6	5,4	6,23	1,60	1,15
OST4 77b)	0,8	1,6	1,3	5,01 ⁺⁺	3,93 ⁺⁺	1,61
KURZ4 1977	1,7	6,7	1,7	2,25 ⁺	6,01	3,57 ⁺⁺
SOL4 1979	7,8	11,3	2,4	3,30 ⁺⁺	2,23 ⁺	2,26 ⁺

+ : Unterschied signifikant für $\alpha = 0.05$
 ++ : Unterschied signifikant für $\alpha = 0.01$ } T-Test

a) AL04 77 : Arbeitslosenquote 1977 in v.H.

= (Arbeitslose September 1977 x 100) / sozialversicherungsbeschäftigte September 1977

b) OST4 77 : Offene-Stellen-Quote 1977 in v.H.

= (Jahresdurchschnittlicher Bestand 1977 an offenen Stellen x 100) / Beschäftigte September 1977

Die Kurzarbeiterquote zeigt die ausgeprägtesten Differenzen jeweils zwischen dem beruflichen und den beiden anderen Sektoren, während bei der Sozialplanquote auch der Unterschied zwischen internem und externem Sektor signifikant ist.

Für den gesamten Zeitraum von 1975 bis 1979 standen Daten aus der Beschäftigtenstatistik der Bundesanstalt für Arbeit nicht für sämtliche Wirtschaftszweige zur Verfügung, so daß mit zwei Untersuchungsgesamtheiten bei der Darstellung der Beschäftigungsentwicklung von 1975 bis 1977 und von 1977 bis 1979 gerechnet werden mußte.

Die Beschäftigungsentwicklung zwischen 1975 und 1977 ist in allen Sektoren noch von einem weiteren Arbeitsplatzabbau gekennzeichnet (Tab. 5.5). Insgesamt beläuft sich der Beschäftigungsrückgang auf etwa 3 %. Die höchste Stabilität weist in dieser Phase mit einem Beschäftigungsrückgang um lediglich 1,7 % der interne Sektor auf. Den stärksten Arbeitsplatzabbau verzeichnet mit 5,5 % der berufliche Sektor, gefolgt vom externen Sektor mit 3,7 %. Nach Geschlecht differenziert ergibt sich im internen und externen Sektor eine relativ gleichmäßige Betroffenheit von Männern und Frauen durch den Beschäftigungsabbau, während im beruflichen Sektor die Frauenarbeitsplätze sogar ein deutlich niedrigeres Beschäftigungsrisiko aufweisen. Dieses an sich Überraschende Ergebnis einer relativen konjunkturellen Stabilität von Frauenarbeitsplätzen mag sich zum einen daraus ergeben, daß der eigentliche Beschäftigungseinbruch bereits vor 1975 erfolgte, zum anderen aus der höheren konjunkturellen Stabilität im überproportional Frauen beschäftigenden Angestelltenbereich. Diese zweite Begründung scheint zumindest für den beruflichen Sektor Gültigkeit zu haben, in dem Frauen zu einem wesentlich höheren Anteil Angestelltenarbeitsplätze einnehmen als in den anderen Sektoren (Tab. 5.6).

Weiterhin scheinen die deutschen Arbeitnehmer ihre Arbeitsplätze in allen Sektoren zumindest zum Teil zu Lasten der ausländischen Arbeitskräfte sichern haben zu können. Während die von Inländern besetzten Arbeitsplätze kaum nennenswerte Einbußen aufweisen, reduzieren sich die Ausländerarbeitsplätze um 10 % bis 20 %. Die größten Einbußen weisen hierbei der berufliche und der externe Sektor auf, in welchen auch die Ausländerquote 1975 insgesamt mit 15,6 % und 21,6 % am höchsten liegt. Damit ergibt sich, daß die festgestellten Differenzen bei der Entwicklung der Gesamtbeschäftigten zwischen den Arbeitsmarktsektoren primär auf die unterschiedliche Verfügbarkeit und den unterschiedlichen Einsatz von ausländischen Arbeitskräften als konjunkturelle Elastizitätsreserve zurückzuführen wären, während die Situation der deutschen Arbeitskräfte ein wesentlich homogeneres Bild ergibt. Eine Ausnahme stellen lediglich die höheren Abbauquoten bei den deutschen Männern im beruflichen Sektor und bei den Frauen im externen Sektor dar. Beidesmal scheint jedoch die höhere Betroffenheit von Arbeiterarbeitsplätzen im Gefolge von Beschäftigungsabbau mit eine Rolle zu spielen, indem die deutschen Männer im beruflichen Sektor und die deutschen Frauen im externen Sektor im Vergleich zu den jeweils anderen Sektoren überproportional Arbeitertätigkeiten ausüben.

Die Phase zwischen 1977 und 1979 zeigt ein differenziertes Bild der Beschäftigungsentwicklung. Insgesamt ergibt sich eine leichte Beschäftigungszunahme um 1,5 %, am deutlichsten im beruflichen Sektor mit fast 5 %, während sich im externen Sektor der Beschäftigungsabbau weiter fortsetzt. Betrachtet man die gesamte Phase von 1975 bis 1979, weist der interne Sektor die geringsten Beschäftigungsschwankungen auf, während der berufliche und externe Sektor die höchste Beschäftigungsinstabilität besitzen (Tab. 5.6). Die bereits bei der Analyse der Arbeitslosenquoten festgestellte Differenz zwischen beruflichem und externem Sektor im Typ dieser Instabilität, indem diese im beruflichen Sektor primär konjunktureller Art ist, im externen Sektor hingegen die Situation eines generel-

len Arbeitsplatzmangels mit kontinuierlichem Arbeitsplatzabbau zwischen 1975 und 1979 vorzuherrschen scheint, wird durch die oben ausgewiesene Beschäftigungsentwicklung in diesen beiden Sektoren bestätigt.

Die Beschäftigungssituation der Ausländer verbessert sich zwischen 1977 und 1979 im internen und beruflichen Sektor und zwar stärker als bei den deutschen Arbeitskräften. Damit wird die Funktion der Ausländerarbeitsplätze in diesen Arbeitsmarktsektoren als konjunktureller Elastizitätspuffer unterstrichen, indem auf einen überproportionalen Abbau entsprechender Arbeitsplätze ein überdurchschnittlicher Aufbau erfolgt. Allerdings kann die insgesamt relativ geringe Zunahme um 2 % bis 6,5 % bei den Ausländerarbeitsplätzen deren Abbauverluste während der Phase von 1975 bis 1977 keineswegs ausgleichen.

Zusammenfassend kann aus der Analyse des Niveaus und der Struktur von Arbeitslosigkeit sowie der Beschäftigungsentwicklung in den Arbeitsmarktsektoren festgehalten werden:

(1) Die höheren Arbeitslosigkeitsquoten im beruflichen und externen Sektor geben erste Hinweise auf die höhere Beschäftigungsinstabilität in diesen Sektoren.

(2) Die zusätzliche Betrachtung der Arbeitslosen/Offene-Stellen-Relation relativiert die hohe Arbeitslosenquote im beruflichen Sektor, indem dieser eine überproportional hohe Offene-Stellen-Quote entspricht, was auf eine hohe Fluktuation der Arbeitskräfte und der Arbeitsplätze in diesem Sektor hindeutet. Demgegenüber scheint im internen und externen Sektor die Situation eines generellen Arbeitsplatzmangels eine besondere Rolle zu spielen.

(3) Auf besondere Reintegrationsprobleme Nicht-Qualifizierter jeweils im Verhältnis zu den qualifizierten Arbeitskräften weist der Vergleich der Qualifikationsstruktur der arbeitslosen Arbeiter und der für diese Gruppe angebotenen

offenen Stellen hin. Diese Diskrepanz zwischen den Reintegrationschancen der beiden Qualifikationsgruppen scheint im externen Sektor weniger ausgeprägt zu sein.

(4) Die Analyse der Beschäftigungsentwicklung in der Phase von 1975 bis 1979 bestätigt die Annahme höherer Stabilität im internen Sektor, der insgesamt nur geringe Beschäftigungsschwankungen ausweist. Der berufliche und externe Sektor weisen beide eine relativ hohe Beschäftigungsinstabilität auf, die jedoch im beruflichen Sektor wesentlich konjunktureller Art ist, während sie im externen Sektor auf einen sich von 1975 an kontinuierlich fortsetzenden Beschäftigungsabbau zurückzuführen ist.

(5) In allen Sektoren spielt die Verdrängung von Ausländern in der Phase von 1975 bis 1977 eine bedeutende Rolle. Dadurch scheinen die Arbeitsplätze der deutschen Arbeitskräfte mit stabilisiert worden zu sein. Betrachtet man allein die Beschäftigungsentwicklung der deutschen Arbeitskräfte, nivellieren sich die Unterschiede zwischen den Sektoren erheblich.

Tabelle 5.5: Beschäftigte 1975 in Tausend und Beschäftigungsentwicklung bis 1977 (1975 = 100)
(50 Wirtschaftszweige) a)

	Interner Sektor			Beruflicher Sektor			Externer Sektor			Insgesamt		
	M	F	T	M	F	T	M	F	T	M	F	T
Deutsche 1975 1977	1820,2 (99,4)	523,0 (100,1)	2343,2 (99,6)	831,0 (96,6)	116,5 (100,3)	947,5 (97,1)	448,8 (100,5)	247,2 (97,0)	696,0 (99,2)	3100,0 (98,8)	886,7 (99,3)	3986,8 (98,9)
Ausländer 1975 1977	283,4 (90,7)	110,5 (90,1)	393,9 (90,5)	167,5 (80,1)	7,7 (91,2)	175,2 (80,6)	129,0 (84,5)	62,9 (88,4)	192,0 (85,8)	580,0 (86,2)	181,1 (89,6)	761,1 (87,0)
Beschäftigte insgesamt 1975 1977	2103,6 (98,2)	633,5 (98,4)	2737,1 (98,3)	998,5 (93,9)	124,2 (99,8)	1122,7 (94,5)	577,8 (96,9)	310,1 (95,2)	888,0 (96,3)	3679,9 (96,8)	1067,9 (97,6)	4747,8 (97,0)

a) Beschäftigte jeweils September 1975 und 1977.

Tabelle 5.6: Beschäftigte 1977 in Tausend und Beschäftigungsentwicklung bis 1979 (1977 = 100)
(62 Wirtschaftszweige)

	Interner Sektor			Beruflicher Sektor			Externer Sektor			Insgesamt		
	M	F	T	M	F	T	M	F	T	M	F	T
Deutsche a)												
1977	2194,4	585,4	2779,8	842,3	122,5	964,8	622,6	312,9	935,6	3659,3	1020,9	4680,2
1979	(100,9)	(101,6)	(101,1)	(104,1)	(107,7)	(104,6)	(98,7)	(99,5)	(98,9)	(101,3)	(101,7)	(101,4)
Ausländer a)												
1977	356,1	113,3	469,4	144,0	7,4	151,3	146,1	77,9	224,0	646,2	198,5	844,7
1979	(102,3)	(101,0)	(102,0)	(106,6)	(105,5)	(106,5)	(99,3)	(97,9)	(98,9)	(102,6)	(100,0)	(102,0)
Arbeiter b)												
1977	1858,6	362,7	2221,2	634,9	49,5	684,4	606,7	280,4	887,1	3300,2	692,5	3992,8
1979	(100,5)	(102,3)	(100,8)	(107,1)	(105,8)	(107,0)	(98,2)	(101,0)	(99,1)	(101,8)	(102,0)	(101,8)
Angestellte												
1977 b)	584,5	330,7	1015,2	130,3	80,0	210,3	105,6	103,3	208,9	980,4	514,0	1494,4
1979 b)	(104,1)	(102,1)	(103,4)	(114,3)	(109,1)	(106,2)	(99,1)	(101,1)	(99,9)	(103,3)	(103,0)	(103,2)
Beschäftigte insgesamt												
1977 a)	2550,5	698,7	3249,3	986,3	129,8	1116,1	768,7	390,8	1159,6	4305,6	1219,4	5525,0
1979 a)	(101,1)	(101,5)	(101,2)	(104,5)	(107,6)	(104,8)	(98,8)	(99,2)	(99,0)	(101,5)	(101,4)	(101,5)

a) Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte jeweils September 1977 und 1979
b) Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte jeweils Dezember 1977 und September 1979

5.3. Abgangsprozesse aus Arbeitslosigkeit in den Arbeitsmarktsektoren

5.3.1. In die Auswertung einbezogene Maßzahlen

Im folgenden wird in einem ersten Schritt zur näheren Analyse der sektorspezifischen Reintegrationschancen die Struktur der bisherigen und abgeschlossenen Dauer von Arbeitslosigkeit, sowie der Abgangsprozeß für verschiedene Zugangskohorten von Arbeitslosen im Jahre 1977 bestimmt. Die bisherige Dauer von Arbeitslosigkeit gibt die bis zum Stichtag der zweimal jährlich durchgeführten Strukturuntersuchungen der Bundesanstalt für Arbeit durchlebte Zeit der Arbeitslosigkeit an; sie bezieht sich somit lediglich auf die an einem bestimmten Stichtag arbeitslos gemeldeten Personen, nicht jedoch auf die in einem bestimmten Zeitraum überhaupt arbeitslos gewesenen Personen. Demgegenüber stellt die hier nach einer von Egle entwickelten Methode berechnete abgeschlossene Dauer der Arbeitslosigkeit¹⁾ auf die in einem Jahreszeitraum insgesamt eingetretenen Fälle von Arbeitslosigkeit ab, und gibt den durchschnittlich insgesamt durchlebten Zeitraum vom Eintritt der Arbeitslosigkeit bis zu deren Beendigung durch Neueintritt in ein Beschäftigungsverhältnis, Ausscheiden aus dem Erwerbsleben oder sonstiges an. Da aus analogen Gründen, wie bereits bei der Untersuchung der Struktur der Unternehmenszugehörigkeitsdauer dargestellt, in den Bestandsdaten, die der Berechnung der bisherigen Dauer der Arbeitslosigkeit zugrunde liegen, langfristig Arbeits-

1) Vgl. F. Egle, Ansätze, a.a.O., S. 77 f.; die abgeschlossene Dauer der Arbeitslosigkeit ergibt sich nach folgender Berechnungsformel (in Wochen): $\text{Arbeitslosigkeitsdauer} = (\text{Arbeitslosenbestand} \times 52) / \text{Jahressumme der Zugänge an Arbeitslosen}$. Zwischen einer erstmaligen Arbeitslosigkeitsperiode und Mehrfacharbeitslosigkeit derselben Person kann hier aufgrund der zur Verfügung stehenden Daten nicht differenziert werden.

lose Überrepräsentiert sind, steht zu erwarten, daß die Werte der abgeschlossenen Dauer niedriger ausfallen.

Ein Vergleich der sektorspezifischen abgeschlossenen Dauer der Arbeitslosigkeit kann Hinweise auf in den Sektoren bestehende unterschiedliche Reintegrationsprobleme liefern. Zusätzliche Informationen kann die Berechnung der Abgangsquoten innerhalb eines bestimmten Zeitraumes für einzelne Zugangskohorten von Arbeitslosen erbringen. Theoretisch relevant wären hierbei primär die Abgangsprozesse in neue Beschäftigungsverhältnisse. Da Abgänge aus Arbeitslosigkeit jedoch lediglich zu knapp 60 % in neue Beschäftigungsverhältnisse münden,¹⁾ kann ein dadurch zustandekommender Verzerrungseffekt zwischen den Sektoren nicht ausgeschlossen werden. Insbesondere in Beschäftigungsbereichen mit hohen Zugängen an älteren Arbeitslosen und Frauen dürfte der Anteil der in Beschäftigungsverhältnisse einmündenden Abgänge unterdurchschnittlich sein. Zusätzlich dürfte die abgeschlossene Dauer der Arbeitslosigkeit durch einen überproportionalen Anteil älterer Arbeitsloser erhöht sein. Die empirischen Ergebnisse zum Abgangsprozeß aus Arbeitslosigkeit sind mit dieser Einschränkung zu interpretieren.

Aus der Fülle der auf den Abgangsprozeß aus Arbeitslosigkeit einwirkenden Determinanten wird hier die Komponente des im jeweiligen Herkunftswirtschaftszweig der Arbeitslosen bestehenden Arbeitskräftebedarfs, ausgedrückt in der wirtschaftszweigspezifischen Arbeitslosenquote, ausgewählt. Hierbei wäre hypothetisch folgender Zusammenhang mit den Arbeitsmarkts-sektoren zu erwarten. Da im internen Sektor die mit Neueinstellungen verbundenen hohen Fixkosten eine zurückhaltende Rekrutierungspolitik begünstigen, die Neueinstellungen gegenüber anderen beschäftigungspolitischen Anpassungsmaßnahmen nur dann präferiert, wenn sich ein langanhaltender konjunktureller Aufschwung abzeichnet, der die Integration neuer Arbeitskräfte in stabile Erwerbsverläufe ermöglicht, wäre

1) Angaben nach W. Karr, G. Apfelthaler, a.a.O., S. 388.

in diesem Sektor eine Lockerung des Zusammenhangs zwischen dem Arbeitskräftebedarfsindikator und der Abgangsquote zu vermuten. Hinzu treten Probleme struktureller Diskrepanzen zwischen Qualifikationsanforderungen und der eher betriebs-spezifisch geformten Art der Qualifikationsprofile der Arbeitslosen aus diesem Herkunftssektor. Demgegenüber wäre im beruflichen und externen Sektor eine stärkere konjunkturelle Reagibilität zu erwarten. Indem die Integration in langfristige Erwerbsverläufe nicht Funktionsvoraussetzung beruflicher und externer Arbeitsmärkte ist, können kurzfristig vorgenommenen Neueinstellungen rentabler als die Durchführung anderer Anpassungsmaßnahmen sein. Zudem reduzieren sich Probleme struktureller Qualifikationsdiskrepanzen im beruflichen Sektor durch die eventuell branchenbezogenen, jedoch zumindest betriebsübergreifenden beruflichen Qualifikationen, und im externen Sektor durch den höheren Anteil von weitgehend betriebs- und branchenungebundenen Jedermannqualifikationen.

5.3.2. Struktur und Dynamik der Arbeitslosigkeit nach der Dauer der Arbeitslosigkeitsperiode insgesamt und in den Arbeitsmarktsektoren

Die Verteilung der Arbeitslosen nach der Dauer der bisherigen Arbeitslosigkeit zeigt im September 1977 ein relativ homogenes Bild zwischen den Arbeitsmarktsektoren (Tab. 5.7). Insgesamt rechnen etwa 20 % des Arbeitslosenbestandes zu den Langfristarbeitslosen mit einer bisherigen Arbeitslosigkeitsperiode von über 1 Jahr, im beruflichen Sektor etwas mehr als im internen und externen Arbeitsmarktbereich. Generell weisen die Frauen im Verhältnis zu den Männern eine stärkere Konzentration in den Kategorien mit einer mittleren Arbeitslosigkeitsdauer (3-6 und 6-12 Monate) auf, besonders ausgeprägt im externen und beruflichen Sektor, in denen die arbeitslosen Frauen mit einer mittleren Arbeitslosigkeitsdauer über 46 % aller arbeitslosen Frauen im September 1977 ausmachen, während es in diesen Sektoren bei den Männern nur etwa 37 % sind. Dem entspricht eine starke Unterrepräsentation der Frauen insbesondere bei den Kurzfristarbeitslosen.

Berechnet man die durchschnittliche bisherige Dauer der Arbeitslosigkeit, indem man für die unbekannten Klassenmittelpunkte die Klassenmitten einsetzt,¹⁾ und vergleicht diese mit der durchschnittlichen abgeschlossenen Dauer aller Arbeitslosigkeitsfälle des Jahres 1977 (Tab. 5.8 und 5.9), zeigt sich, wie irreführend eine ausschließlich auf die bisherige Dauer der Arbeitslosigkeit abstellende Interpretation des Reintegrationsprozesses der Arbeitslosen in den Arbeitsmarktsektoren wäre. Ist nach der Länge der bisherigen Dauer der Arbeitslosigkeit zu vermuten, daß die Arbeitslosen im beruflichen Sektor den größten Reintegrationsschwierigkeiten begegnen, ist der Fall bei Betrachtung der abgeschlossenen Arbeitslosigkeitsdauer gerade umgekehrt. Danach weisen

1) Die offene Kategorie der über 1 Jahr Arbeitslosen wurde bei 3 Jahren abgeschlossen, so daß sich eine Klassenmitte von 2 Jahren ergab.

Tabelle 5.7: Verteilung der Arbeitslosen nach der Dauer der bisherigen Arbeitslosigkeit im September 1977 in v.H.

Dauer in Monaten	Interner Sektor			Beruflicher Sektor			Externer Sektor			Insgesamt		
	M	F	T	M	F	T	M	F	T	M	F	T
unter 1	16,4	12,8	15,1	18,5	12,1	17,4	19,6	13,6	16,5	17,7	13,0	16,1
1 bis u. 3	23,3	21,7	22,7	20,9	24,1	21,4	23,4	20,6	22,0	22,5	21,7	22,2
3 bis u. 6	18,1	20,1	18,8	16,3	20,1	16,9	17,4	20,1	18,8	17,4	20,1	18,3
6 bis u. 12	21,7	26,4	23,4	20,5	26,0	21,4	19,6	26,5	23,1	20,9	26,4	22,8
über 12	20,4	19,0	19,9	23,9	17,6	22,9	20,0	19,1	19,6	21,5	18,9	20,6
Zusammen	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Tabelle 5.8: Durchschnittliche bisherige Dauer der Arbeitslosigkeit im September 1977 in Monaten

Interner Sektor			Beruflicher Sektor			Externer Sektor			Insgesamt		
M	F	T	M	F	T	M	F	T	M	F	T
8,22	8,34	8,26	8,82	8,01	8,69	7,92	8,36	8,15	8,38	8,30	8,35

Tabelle 5.9: Durchschnittliche abgeschlossene Arbeitslosigkeitsdauer der Arbeitslosen in Monaten

Jahr	Interner Sektor			Beruflicher Sektor			Externer Sektor			Insgesamt		
	M	F	T	M	F	T	M	F	T	M	F	T
1977	3,29	5,16	3,81	2,21	5,01	2,43	2,61	4,60	3,39	2,71	4,92	3,24
1979	3,34	5,43	3,91	1,92	5,01	2,20	2,65	5,36	2,65	2,65	2,65	2,65

die Arbeitslosen aus dem beruflichen Sektor mit 2,4 Monaten die deutlich niedrigste Arbeitslosigkeitsdauer auf, während im internen Sektor die Arbeitslosen am längsten arbeitslos bleiben. Durchgängig zeigt sich nun auch die in allen Sektoren wesentlich längere Arbeitslosigkeitsperiode der Frauen im Vergleich zu derjenigen der Männer, während nach der bisherigen Arbeitslosigkeitsdauer die Frauen im September 1977 sogar eine etwas niedrigere Arbeitslosigkeitsperiode durchlaufen als die Männer. Diese Umkehrung in der Rangfolge bei Betrachtung der bisherigen und der abgeschlossenen Arbeitslosigkeitsdauer zwischen dem beruflichen und internen Sektor ließe sich am ehesten dadurch erklären, daß im beruflichen Sektor der Abgangsprozeß aus Arbeitslosigkeit relativ stärker polarisiert ist zwischen einer Gruppe, die verhältnismäßig rasch wieder in ein neues Beschäftigungsverhältnis einmündet, und einer relativ kleinen Gruppe, die gezwungen ist, sehr lange in Arbeitslosigkeit zu verbleiben und dementsprechend in den Bestandsdaten, die der Berechnung der bisherigen Arbeitslosigkeitsdauer zugrunde liegen, stark überrepräsentiert ist. Für diese Interpretation würde auch der höhere Anteil langfristig Arbeitsloser im beruflichen Sektor sprechen.

Zwischen 1977 und 1979 führt der selektive Abbauprozeß von Arbeitslosigkeit zu einem weiteren Ansteigen der Arbeitslosigkeitsdauer bei einem gleichzeitigem Sinken der Arbeitslosenquoten. Dieser Aussiebungsprozeß scheint insbesondere zu Lasten der Frauen zu gehen, deren abgeschlossene Arbeitslosigkeitsdauer im internen und externen Sektor nochmals ansteigt und im beruflichen Sektor konstant bleibt, während die der Männer im internen und externen Sektor unverändert bleibt und im beruflichen Arbeitsmarktbereich sogar noch weiter absinkt. Am stärksten von der negativen Beschäftigungsentwicklung betroffen sind die Frauen im externen Arbeitsmarktbereich, in welchem sich ihre Arbeitslosigkeitsdauer um etwa 2,5 Wochen erhöht. Jedoch auch die insgesamt positive Beschäftigungsentwicklung zwischen 1977 und 1979 im internen und beruflichen Sektor scheint nicht zu einer Angleichung

der Reintegrationschancen von Männern und Frauen aus den entsprechenden Herkunftssektoren beizutragen, sondern verschärft die Differenzen noch weiter.

Zur genaueren Analyse des Abgangsprozesses aus Arbeitslosigkeit lassen sich durch eine Verknüpfung der Angaben zu den wirtschaftszweigspezifischen monatlichen Zugängen an Arbeitslosen und zur bisherigen Dauer der Arbeitslosigkeit aus den Strukturuntersuchungen der Arbeitslosen und offenen Stellen Abgangsquoten für einzelne Zugangskohorten bestimmen.¹⁾ Sind die Bestände an Arbeitslosen nach der bisherigen Arbeitslosigkeit klassifiziert, ergeben sich durch einfache Differenzbildung zwischen dem Bestand an Arbeitslosen mit einer bisherigen Arbeitslosigkeitsperiode von z.B. 1-3 Monaten im September 1977 und der Zugangssumme der Arbeitslosen im Juli und August die gesamten Abgänge dieser Zugangskohorte bis Ende September 1977. Hier wurden Abgangsquoten für 4 Zugangskohorten berechnet, die den 6-Monats-Zeitraum von April bis September 1977 umfassen (Tab. 5.10).

Ebenso wie bei der Analyse der abgeschlossenen Arbeitslosigkeitsdauer weist der berufliche Sektor mit 71,3 % die deutlich höchste Abgangsquote der Zugangskohorte im gesamten 6-Monats-Zeitraum auf. Den größten Reintegrationsproblemen begegnen die Arbeitskräfte, die vorher im internen Sektor beschäftigt waren. Während die Frauen aus allen Herkunftssektoren relativ ähnliche Abgangswahrscheinlichkeiten besitzen, ist die Streuung bei den Männern zwischen den Sektoren ausgeprägter. Dies mag auf eine relativ homogenere, die Wiederbeschäftigungschancen mitbestimmende strukturelle Zusammensetzung der Frauen zwischen den Sektoren hinweisen, etwa im Hinblick auf Qualifikationsprofile. Die deutlichste Differenz in den Abgangsquoten der Männer zwischen dem internen Sektor und dem beruflichen bzw. externen Sektor besteht bei der Abgangswahrscheinlichkeit für Arbeitslose,

1) Zu diesem Berechnungsverfahren siehe D. Freiburghaus, Dynamik der Arbeitslosigkeit, Meisenheim 1978, S. 193 ff.

die erst seit weniger als 1 Monat arbeitslos sind. Die deutlich höhere Abgangsquote bei dieser Zugangskohorte deutet auf einen relativ schnelleren Arbeitskräfteumschlag sowohl im beruflichen als auch im externen Sektor im Unterschied zum internen Arbeitsmarktbereich hin.

Betrachtet man die Entwicklung der Abgangsquoten mit zunehmender Arbeitslosigkeitsdauer, läßt sich bei den Männern eine Abnahme der Zuwachsrates bei längerer Arbeitslosigkeit feststellen. Eine entsprechende Entwicklung fehlt bei den Frauen, vielmehr steigen ihre Abgangsquoten von einem im Vergleich zu den Männern deutlich niedrigeren Ausgangsniveau bei den erst weniger als einen Monat Arbeitslosen relativ gleichmäßig mit zunehmender Arbeitslosigkeitsdauer an. Ist die niedrigere Abgangsquote der Frauen bei den erst kurzfristig Arbeitslosen somit ein Hinweis auf die besonderen Reintegrationsprobleme der Frauen, findet ein ähnlicher Strukturalisierungsprozeß wie bei den Männern in dem Sinne, daß eine Beendigung der Arbeitslosigkeit mit zunehmender Arbeitslosigkeitsdauer immer unwahrscheinlicher wird (last in - first-out - Prinzip), offenbar weniger statt.¹⁾

Die T-Tests zu den Variablen, die den Abgangsprozeß aus Arbeitslosigkeit erfassen sollen, bestätigen die Unterschiede zwischen den Arbeitsmarktsektoren (Tab. 5.11). Die Abgangsquote der 6-monatigen Zugangskohorte liegt im internen Sektor sowohl bei den Männern als auch den Frauen signifikant niedriger als in den beiden anderen Sektoren. Der signifikante Unterschied in der Abgangsquote zwischen beruflichem und externem Sektor verschwindet bei der isolierenden Betrachtung von Männern und Frauen und scheint somit lediglich auf den höheren Anteil von arbeitslosen Frauen im ex-

1) Einen ähnlichen Zusammenhang beobachtet Egle für die Gruppe der verheirateten Frauen, vgl. F. Egle, Ansätze, a.a.O., S. 96.

ternen Sektor zurückzuführen zu sein mit ihrer im Vergleich zu den Männern niedrigeren Abgangswahrscheinlichkeit.

Zur Einschätzung der in den Arbeitsmarktsektoren bestehenden Konjunkturreakibilität des Abgangsprozesses aus Arbeitslosigkeit wurden für jeden Sektor getrennt Regressionsberechnungen durchgeführt, die als Indikator für die unterschiedliche konjunkturelle Lage die wirtschaftszweigspezifischen Arbeitslosenquoten von September 1977 als unabhängige Variable enthalten (Tab. 5.12). Der Regressionskoeffizient läßt sich dann so interpretieren, daß er den arbeitskräftenachfrageabhängigen Einfluß auf die Abgangsquote der Zugangskohorte im gesamten 6-Monats-Zeitraum von April bis September 1977 angibt.

Wie die Ergebnisse zeigen, besitzen der berufliche und der externe Sektor eine deutlich höhere konjunkturelle Reagibilität als der interne Arbeitsmarktbereich. Zwar führen in allen Sektoren niedrigere Arbeitslosenquoten zu einer Erhöhung der Abgänge aus Arbeitslosigkeit, während jedoch einer Reduktion der Arbeitslosenquote um einen Prozentpunkt im beruflichen und externen Sektor eine Erhöhung der Abgangsquote um 2,1 bzw. 2,4 Prozentpunkte entspricht, steigert sie die Abgangsquote im internen Sektor nur um 1,5 Prozentpunkte. Erklärt die Arbeitslosenquote im externen Sektor fast 47 % der Varianz der Abgangsquote, beträgt der Anteil erklärter Varianz im internen Sektor nur 7 %. Allerdings muß festgehalten werden, daß bei der Höhe der Abgangsquoten der Einfluß der konjunkturellen Lage in allen Sektoren überraschenderweise relativ schwach ausgeprägt zu sein scheint, ein Effekt, der jedoch zum Teil sicher mit durch den hohen Anteil (stärker konjunkturneutraler) Abgänge in Nicht-Beschäftigung, z.B. bei älteren Arbeitslosen in Rente und Pension, mit verursacht wird.¹⁾

1) Dies bedeutet natürlich nicht, daß die Zugangswahrscheinlichkeit dieser Arbeitskräftegruppen nicht sehr stark von der konjunkturellen Entwicklung beeinflußt wird.

Zusammenfassend kann aus der Analyse der Dauer von Arbeitslosigkeit und des Abgangsprozesses aus Arbeitslosigkeit für die Arbeitsmarktsektoren festgehalten werden:

(1) Die Berechnung der Arbeitslosigkeitsdauer nach den Konzepten der bisherigen und der abgeschlossenen Arbeitslosigkeitsdauer führt bei der Rangfolge der Arbeitsmarktsektoren zu unterschiedlichen Resultaten. Während die bisherige Arbeitslosigkeitsdauer für die Arbeitslosen aus dem beruflichen Herkunftssektor die größten Reintegrationsprobleme ausweist, ergibt die abgeschlossene Arbeitslosigkeitsdauer die höchste Verbleibdauer für die Arbeitslosen aus dem internen Sektor, während die Arbeitslosen aus dem beruflichen Sektor am schnellsten wieder aus Arbeitslosigkeit ausscheiden. Diese Diskrepanz scheint auf eine relativ stärkere Polarisierung des Abgangsprozesses der Arbeitslosigkeitsfälle im beruflichen Sektor zu verweisen, wofür auch der relativ hohe Anteil Langfristarbeitsloser im Arbeitslosenbestand dieses Sektors spricht.

(2) Zwischen 1977 und 1979 erhöht sich die abgeschlossene Arbeitslosigkeitsdauer weiter, primär jedoch zu Lasten der Frauen, während die Arbeitslosigkeitsperiode bei den Männern gleich bleibt, bzw. im beruflichen Sektor sogar leicht zurückgeht. Dies kann als Indiz für die stärkere Marginalisierung der Frauen beim Abgangsprozeß aus Arbeitslosigkeit in allen Sektoren gedeutet werden.

(3) Die niedrigsten Abgangsquoten aus Arbeitslosigkeit bezogen auf eine 6-monatige Zugangskohorte weisen die Arbeitslosen aus dem internen Sektor auf, die höchsten Abgangsquoten die Arbeitslosen im beruflichen Sektor. Dies verweist auf die relativ größeren Reintegrationsprobleme der Arbeitslosen im internen Sektor. Läßt sich für die Abgangsprozesse der Männer feststellen, daß ein Abgang umso unwahrscheinlicher wird, je länger die Arbeitslosigkeit bereits andauert, scheinen ähnliche Strukturalisierungsprozesse bei den Frauen zumindest in der betrachteten Zugangskohorte weniger Bedeutung zu besitzen. Dies gilt für alle Sektoren.

Zugsangszeitraum	Interner Sektor			Beruflicher Sektor			Externar Sektor			Insgesamt		
	M	F	T	M	F	T	M	F	T	M	F	T
September	38,7	32,3	36,9	46,3	33,9	45,2	45,6	35,0	41,6	43,0	33,5	40,7
Juli - August	60,3	43,7	55,9	70,0	43,6	67,2	64,8	48,0	58,4	64,7	45,2	60,0
April - Juni	76,2	59,5	71,8	84,5	63,8	82,6	81,6	64,7	75,1	80,5	62,0	76,2
April - September	64,2	49,0	60,1	73,4	51,7	71,3	69,3	53,8	63,4	68,7	51,1	64,5

Tab. 15.11: Mittelwertsvergleiche zu den Abgangsknoten der Zugangskohorten von Arbeitslosen bis September 1977 für die Arbeitsmarktssektoren

Variablenbezeichnung	Interner Sektor	Beruflicher Sektor	Externer Sektor	Interner vs. Beruflicher Sektor		Interner vs. Externer Sektor		Beruflicher vs. Externer Sektor
				t-Werte	t-Werte	t-Werte	t-Werte	
Mittelwerte								
ABGS77Q	36,9	44,5	41,8	3,22++		1,71		1,11
M	38,9	45,7	46,0	2,67+		2,15+		0,09
F	30,9	35,4	35,5	1,12		1,54		0,02
ABGS77Q	56,0	65,2	57,5	2,07++		0,75		2,01+
M	60,6	68,5	64,5	2,30+		1,59		1,67
F	43,2	46,8	48,9	1,16		3,37++		0,74
ABGA77Q	73,1	80,7	74,3	2,99++		0,61		2,61++
M	77,7	83,5	82,2	2,39+		2,51+		0,0
F	60,2	64,3	63,6	1,51		1,06		0,0
ABG77Q	60,8	69,7	62,7	3,66++		1,13		2,12++
M	65,0	72,5	69,3	2,04++		0,0		0,0
F	40,9	53,7	53,7	0,0		0,0		0,0

Variablendefinitionen zu Tabelle 5.11

- ABGS77Q = Anteil der Abgänger aus Arbeitslosigkeit bis Ende September 1977 unter den Zugängen an Arbeitslosen im September 1977 in v.H.
- ABGJ77Q = Anteil der Abgänger aus Arbeitslosigkeit bis September 1977 unter den Zugängen an Arbeitslosen im Juli und August 1977 in v.H.
- ABGA77Q = Anteil der Abgänger aus Arbeitslosigkeit bis Ende September 1977 unter den Zugängen an Arbeitslosen von April bis Juni 1977 in v.H.
- ABG77Q = Anteil der Abgänger aus Arbeitslosigkeit bis Ende September 1977 unter den Zugängen an Arbeitslosen von April bis September 1977 in v.H.

Tabelle 5.12: Zusammenhang zwischen der Abgangsquote der 6-monatigen Zugangskohorte von Arbeitslosen und der Arbeitslosenquote von September 1977¹⁾

	Interner Sektor	Beruflicher Sektor	Externer Sektor	Insgesamt
Regressionskoeffizient ²⁾ b	-1,505 (-0,264)	-2,105 (-0,428)	-2,376 (-0,685)	-1,434 (-0,269)
R ²	7,0	18,3	46,9	7,2
Konstante a	66,4	77,7	72,3	69,1
F-Wert	2,092	2,462	15,038 ⁺⁺	4,680 ⁺

1) Zugrunde liegt folgender Regressionsansatz: $ABG77Q = a + b \cdot ALOQ77$

2) in Klammern standardisierter Regressionskoeffizient

R² = Anteil erklärter Varianz in v.H.

+ = signifikant für $\alpha = 0.05$

++ = signifikant für $\alpha = 0.01$

(4) Die Untersuchung der Frage einer Erhöhung der Abgangsquoten im Falle einer eventuellen zukünftigen Besserung der Arbeitsmarktlage weist die niedrigste Konjunkturreagibilität für den internen Sektor, die höchste für den eher unqualifizierten externen Sektor aus. Dies scheint auf die relativ größere Zurückhaltung bei Neueinstellungen im internen Sektor angesichts eines unsicheren Konjunkturverlaufs, als auch auf die in diesem Sektor stärker ausgeprägte strukturelle Diskrepanz der Nachfrage und des Angebots spezifischer Qualifikationen hinzuweisen.

5.4. Ein Modell zur Bestimmung unterschiedlicher Typen des Umschlagsprozesses von Arbeitslosigkeit

5.4.1. In die Auswertung einbezogene Maßzahlen

In den vorangegangenen Abschnitten wurden die Beschäftigungsentwicklung, verschiedene strukturelle Merkmale und Verlaufsmuster von Arbeitslosigkeit in den Arbeitsmarktsektoren dargestellt. Dabei ergab sich zwar einerseits eine relativ höhere konjunkturelle Stabilität im internen Sektor, andererseits jedoch auch deutlich reduzierte Reintegrationschancen der Arbeitslosen und Hinweise auf eine verminderte konjunkturelle Reagibilität des Abgangsprozesses aus Arbeitslosigkeit in diesem Sektor. Nunmehr soll zusammenfassend der Umschlagsprozeß der Arbeitslosen und der Arbeitsplätze, soweit diese den Arbeitsämtern als offene Stellen gemeldet werden, insgesamt ins Blickfeld gerückt und verschiedene Situationstypen, die sich aus der Kombination der einzelnen Faktoren dieses Umschlagsprozesses ableiten lassen, bestimmt werden.

Zu diesem Zweck wurden für jeden Wirtschaftszweig Maßzahlen für das Zugangs- und Verbleibrisiko der Arbeitslosen einerseits, und die Fluktuationsquote sowie die durchschnittliche Laufzeit der offenen Stellen andererseits berechnet:

RISK : Eine Maßzahl für das Risiko, arbeitslos zu werden. Sie gibt an, wieviel v.H. der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Laufe eines bestimmten Jahres arbeitslos wurden. Mehrfacharbeitslose werden hierbei als unterschiedliche Arbeitslosigkeitsfälle gezählt

$$= (\text{Jahressumme Zugänge an Arbeitslosen} \times 100) / \text{Beschäftigte 30. September}$$

ADAU : Die Variable bezeichnet die durchschnittliche abgeschlossene Dauer der Arbeitslosigkeit der Arbeitslosigkeitsfälle innerhalb eines bestimmten Jahres in Wochen

= (Arbeitslose September x 52)/Jahressumme Zugänge an Arbeitslosen

FLUK : Eine Maßzahl für den Umschlagsprozeß offener Stellen. Sie gibt an, wieviel v.H. der Arbeitsplätze im Laufe eines bestimmten Jahres beim Arbeitsamt als offene Stellen gemeldet wurden

= (Jahressumme Zugänge an offenen Stellen x 100)/
Beschäftigte 30. September

ODAU : Die Maßzahl gibt die durchschnittliche Zeitdauer in Wochen zwischen dem Eingang beim Arbeitsamt und der Besetzung (oder Stornierung) einer angebotenen offenen Stelle an

= (Jahresdurchschnittlicher Bestand an offenen Stellen x 52)/Jahressumme Zugänge an offenen Stellen¹⁾

Die unterschiedliche Kombination überdurchschnittlich hoher und niedriger Werte bei diesen Indikatoren erlaubt die näherungsweise Bestimmung einzelner Situationstypen des gesamten Umschlagsprozesses der Arbeitslosen und offenen Stellen in den Arbeitsmarktsektoren. Hierbei wurde zwischen 4 Situationstypen differenziert, die wie folgt definiert sind (Tab. 5.13):

- 1) Arbeitsplatzmangel: In einer Situation generellen Arbeitsplatzmangels steht eine relativ hohe Arbeitslosenquote zu erwarten. Die relativ wenigen angebotenen offenen Stellen können dabei, sofern keine strukturellen Diskrepanzen zwischen Qualifikationsangebot und -nachfrage dominieren, aus dem vorhandenen großen Bewerberangebot relativ rasch besetzt werden.
- 2) Strukturelle Diskrepanzen: Vermittlungshemmnisse bei Arbeitslosen aufgrund struktureller Diskrepanzen zwischen Arbeitskräfteangebot und -nachfrage führen unabhängig von

1) Die Berechnungsformeln der Variablen wurden aus F. Egle, Ansätze, a.a.O., S. 124 entnommen.

Tabelle 5.13: Definition unterschiedlicher Arbeitsmarktsituationstypen mittels der Komponenten der Arbeitslosen- und Offene-Stellen-Quote

Situationstyp	RISK	AGEAU	ODRU	FLUK	ALU
1) Arbeitsplatzmangel		+	-		+
2) Strukturelle Diskrepanzen		+	+		
3) Arbeitskräfteinstabilität				+	-
4) Arbeitsplatzinstabilität	+			+	+

+ : Werte oberhalb des Durchschnittswertes sämtlicher Wirtschaftszweige
 - : Werte unterhalb des Durchschnittswertes sämtlicher Wirtschaftszweige

der jeweiligen Arbeitslosenquote zu einer überdurchschnittlichen Laufzeit der offenen Stellen und einer höheren Arbeitslosigkeitsdauer.

- 3) Arbeitskräfteinstabilität: Wechseln Arbeitskräfte überdurchschnittlich häufig den Arbeitsplatz, ohne daß dies aufgrund eines reduzierten Arbeitsbedarfs erforderlich wäre, werden die neu zu besetzenden Arbeitsplätze zu einem hohen Umschlag an offenen Stellen führen. Aufgrund der guten Wiederbeschäftigungschancen der Arbeitslosen bleibt jedoch die Arbeitslosenquote relativ niedrig. Es kann sich hierbei zu einem gut Teil lediglich um eine Form von Übergangsarbeitslosigkeit handeln, bei der die Arbeitslosen bereits zu Beginn der Arbeitslosigkeitsperiode einen neuen Arbeitsplatz in Aussicht haben.
- 4) Arbeitsplatzinstabilität: Ebenso wie bei der Arbeitskräfteinstabilität ist der Umschlag an offenen Stellen relativ hoch. Er ist hierbei jedoch in erster Linie auf den relativ kurzfristigen Auf- und Abbau eventuell umfangreicher Arbeitsplatzbereiche zurückzuführen. Dementsprechend hoch ist das arbeitnehmerseitig nicht steuerbare Arbeitsplatzrisiko, das im Effekt zu einem überdurchschnittlich hohen Zugangs- und Arbeitslosigkeitsrisiko führt. Der Situationstyp der Arbeitsplatzinstabilität läßt sich weiter danach differenzieren, ob sich Arbeitsplatzabbau und -aufbau in etwa ausgleichen, oder es parallel zur Arbeitsplatzinstabilität zu einem kontinuierlichen Arbeitsplatzabbau kommt. Die erste Situation stellt den reinen Typ der Arbeitsplatzinstabilität dar, die zweite einen Mischtyp zwischen der Situation der Arbeitsplatzinstabilität und des generellen Arbeitsplatzmangels, bei welchem sich Betroffenheitsrisiko und Verbleibrisiko von Arbeitslosigkeit kumulieren.

5.4.2. Ausprägung der Komponenten des Umschlagsprozesses von Arbeitslosigkeit und die Verteilung unterschiedlicher Arbeitsmarktsituationstypen in den Arbeitsmarktsektoren

Das Betroffenheitsrisiko von Arbeitslosigkeit liegt 1977 im Durchschnitt der untersuchten Wirtschaftszweige bei knapp 11 % und reduziert sich bis 1979 auf 8 % (Tab. 5.14). In beiden Jahren weisen Frauen ein höheres Zugangsrisiko als die Männer auf, wobei sich die Differenz während der konjunkturellen Stabilisierungsphase noch weiter zu Lasten der Frauen erhöht.

Wie bereits bei der Analyse der Beschäftigungsentwicklung festgestellt, weist der interne Sektor die höchste Stabilität auf, der berufliche Sektor die geringste. Bei den Frauen weist der externe Sektor das größte Arbeitsplatzrisiko auf. Betrachtet man das Betroffenheitsrisiko zusammen mit den Werten der abgeschlossenen Arbeitslosigkeitsdauer im vorigen Abschnitt, ergeben sich genau umgekehrte Verhältnisse zwischen den Sektoren. Die Sektoren mit höherem Zugangsrisiko besitzen ein entsprechend niedrigeres Verbleibrisiko. Damit ist die niedrigere Arbeitslosenquote im internen Sektor lediglich auf das niedrigere Zugangsrisiko zurückzuführen, während die 1977 relativ gleich hohen Arbeitslosenquoten im beruflichen und externen Sektor sich im ersteren Fall primär aufgrund des sehr hohen Zugangsrisikos, im zweiten Fall demgegenüber relativ stärker auch aufgrund der längeren Arbeitslosigkeitsdauer ergeben.

Als Indiz für die höhere Arbeitsplatzstabilität kann die relativ niedrige Fluktuationsquote der offenen Stellen im internen Sektor von nur 7,3 % 1977 angenommen werden. Der berufliche und externe Sektor weisen, zumindest für 1979, mit etwa 10 % einen etwa gleich hohen Arbeitsplatzumschlag auf (Tab. 5.15). Demgegenüber liegt die durchschnittliche

Laufzeit der offenen Stellen im beruflichen Arbeitsmarktbereich, wohl als Folge der konjunkturellen Belebung, 1979 mit 11,9 Wochen deutlich höher als im internen und externen Sektor (Tab. 5.16).

Die T-Tests bestätigen die beobachteten Unterschiede der Komponenten des Umschlagsprozesses von Arbeitslosigkeit zwischen den Sektoren weitgehend. Die stärksten Differenzen zwischen den Sektoren bestehen bei den Instabilitätsindikatoren des Betroffenheitsrisikos und der Fluktuationsquote der offenen Stellen. Hierbei weist der interne Sektor signifikant niedrigere Werte auf, während die Differenzen zwischen beruflichem und externem Sektor deutlich weniger ausgeprägt sind (Tab. 5.17). Demgegenüber bestehen jedoch bei den Indikatoren, die die Umschlagsgeschwindigkeit der offenen Stellen und Arbeitslosen anzeigen sollen, lediglich zwischen dem beruflichen und den beiden anderen Sektoren signifikante Unterschiede.

Bei der Analyse der Verteilung der vier unterschiedenen Arbeitsmarktsituationstypen ergeben sich deutliche Unterschiede zwischen den Arbeitsmarktsektoren (Tab. 5.18 - 5.20). Den mit Abstand höchsten Beschäftigtenanteil in Wirtschaftszweigen mit strukturellen Diskrepanzen zwischen Arbeitskräfteangebot und -nachfrage gibt es mit 26,4 % im internen Sektor. Offenbar wirken sich die betriebsübergreifenden Qualifikationsanforderungen im beruflichen Sektor sowie der höhere Anteil unqualifizierter Arbeitsplätze im externen Sektor beschleunigend auf den Anpassungsprozeß zwischen Arbeitslosen und offenen Stellen in diesen Sektoren aus. Kommt diesem Situationstyp im beruflichen Sektor gar keine Bedeutung zu, sind im externen Sektor hiervon nur 2-3 % aller Beschäftigten potentiell betroffen.

Die höchste Bedeutung kommt der Situation des generellen Arbeitsplatzmangels im externen Sektor zu. Hiervon potentiell betroffen sind immerhin fast 44 % aller der im ex-

Tabelle 5.14: Durchschnittliche Betroffenheit von Arbeitslosigkeit der Beschäftigten in v.H. (Risk)

Jahr	Interner Sektor			Beruflicher Sektor			Externer Sektor		Insgesamt		
	M	F	T	M	F	T	M	F	M	F	T
1977	7,3	10,8	8,0	19,4	12,4	18,6	10,6	13,7	10,7	11,9	10,9
1979	5,7	8,2	6,2	12,4	8,7	12,0	5,3	10,8	9,1	7,7	8,0

Tabelle 5.15: Fluktuationsquote der offenen Stellen in der Arbeitsmarktssektoren (Fluk) in v.H.

Jahr	Interner Sektor	Beruflicher Sektor	Externer Sektor	Insgesamt
1977	7,3	13,5	11,7	9,5
1979	6,7	10,0	10,3	8,1

Tabelle 5.16: Durchschnittliche Laufzeit der offenen Stellen in Wochen in den Arbeitsmarktssektoren (ODAU)

Jahr	Interner Sektor	Beruflicher Sektor	Externer Sektor	Insgesamt
1977	5,7	6,6	5,4	5,9
1979	8,2	11,9	7,5	9,0

Tabelle 5.17: Mittelwertsvergleiche zu den Komponenten der Arbeitslosen- und Offene-Stellen-
Quote in den Arbeitsmarktssektoren a)

Variablenbe- zeichnung	Interner Sektor	Beruflicher Sektor	Externer Sektor	Interner vs. Beruflicher Sektor	Interner vs. Externer Sektor	Beruflicher vs. Externer Sektor
	Mittelwerte			t-Werte	t-Werte	t-Werte
RISK 1977	8,6	15,9	11,8	3,84 ⁺⁺	3,13 ⁺⁺	2,16 ⁺
M	7,9	16,0	10,3	3,75 ⁺⁺	2,38 ⁺⁺	2,68 ⁺⁺
F	10,4	11,6	13,9	1,05	3,18 ⁺⁺	1,58
RISK 1979	6,7	10,9	9,5	3,27 ⁺⁺	2,93 ⁺⁺	1,10
M	6,2	11,0	8,3	3,42 ⁺⁺	2,35 ⁺	1,80
F	8,4	8,1	11,5	0,26	2,70 ⁺⁺	2,92 ⁺⁺
ADAU 1977	15,6	10,5	15,1	3,72 ⁺⁺	0,48	3,49 ⁺⁺
M	13,1	9,1	11,4	3,04 ⁺⁺	1,80	2,20 ⁺
F	22,1	19,8	20,2	1,90	2,35 ⁺	0,33
ADAU 1979	15,5	10,2	15,0	2,19 ⁺	0,26	2,42 ⁺
M	12,9	8,4	10,5	2,13 ⁺	1,34	1,44
F	23,2	19,4	21,0	1,38	0,91	0,75
FLUK						
1977	7,9	12,3	12,0	4,52 ⁺⁺	4,56 ⁺⁺	0,31
1979	7,1	9,3	10,4	3,50 ⁺⁺	4,20 ⁺⁺	1,46
ODAU						
1977	5,6	6,6	5,6	2,26 ⁺	0,10	1,72
1979	8,4	11,2	8,0	2,60 ⁺	0,66	3,02 ⁺⁺

a) Variablendefinitionen siehe Seite 371 f.

Tabelle 5.18: Existenz und Bedeutung unterschiedlicher Arbeitsmarktsituationstypen im internen Sektor 1977^{a)}

Situationstyp	Anzahl der Wirtschaftszweige	Anteil der Beschäftigten in v.H. der Gesamtbeschäftigten des internen Sektors
Arbeitsplatzmangel	5	12,1
Strukturelle Diskrepanzen	5	26,4
Arbeitskräfteinstabilität	4	6,1
Arbeitsplatzinstabilität	4	11,6
Arbeitsplatzmangel bei gleichzeitiger Arbeitsplatzinstabilität	2	6,5

a) Mehrfachzuordnungen bei Typ 1 und 4; einzelne Wirtschaftszweige ließen sich den hier unterschiedenen Situationstypen nicht zuordnen.

Tabelle 5.19: Existenz und Bedeutung unterschiedlicher Arbeitsmarktsituationstypen im beruflichen Sektor 1977^{a)}

Situationstyp	Anzahl der Wirtschaftszweige	Anteil der Beschäftigten in v.H. der Gesamtbeschäftigten des beruflichen Sektors
Arbeitsplatzmangel	2	2,5
Strukturelle Diskrepanzen	1	1,1
Arbeitskräfteinstabilität	7	42,1
Arbeitsplatzinstabilität	4	50,8
Arbeitsplatzmangel bei gleichzeitiger Arbeitsplatzinstabilität	1	4,4

a) Mehrfachzuordnungen bei Typ 1 und 4; einzelne Wirtschaftszweige ließen sich den hier unterschiedenen Situationstypen nicht zuordnen.

Tabelle 5.20: Existenz und Bedeutung unterschiedlicher Arbeitsmarktsituationstypen im externen Sektor 1977^{a)}

Situationstyp	Anzahl der Wirtschaftszweige	Anteil der Beschäftigten in v.H. der Gesamtbeschäftigten des externen Sektors
Arbeitsplatzmangel	10	43,9
Strukturelle Diskrepanzen	2	2,6
Arbeitskräfteinstabilität	3	19,8
Arbeitsplatzinstabilität	11	60,9
Arbeitsplatzmangel bei gleichzeitiger Arbeitsplatzinstabilität	8	41,8

a) Mehrfachzuordnungen bei Typ 1 und 4; einzelne Wirtschaftszweige ließen sich den hier unterschiedenen Situationstypen nicht zuordnen.

ternen Sektor Beschäftigten. Im beruflichen Sektor erhält dieser Situationstyp kaum eine Bedeutung, was nochmals als Indiz für die günstigere konjunkturelle Lage 1977 in diesem Sektor gedeutet werden muß. Auch im internen Sektor scheint die Situation des Arbeitsplatzmangels weniger ausgeprägt vorhanden zu sein. Allerdings ließen sich für diesen Sektor fünf Wirtschaftszweige nicht den hier unterschiedenen Arbeitsmarktsituationen zuordnen, die zwar allesamt eine Überdurchschnittlich hohe Arbeitslosigkeitsdauer (bei einer niedrigen Laufzeit der offenen Stellen), jedoch eine unterdurchschnittliche Arbeitslosenquote aufweisen (21,1 % der Beschäftigten des internen Sektors). Diese Situation scheint spezifisch für den internen Sektor zu sein: Sie spiegelt die höhere Arbeitsplatzstabilität in diesem Sektor wieder, die zu einer eher niedrigen Arbeitslosenquote führt, deren Spiegelbild jedoch die größeren Reintegrationsprobleme bei einmal eingetretener Arbeitslosigkeit darstellen. Für die Gruppe der Arbeitslosen in diesen Wirtschaftszweigen würde demnach dennoch eine Situation des Arbeitsplatzmangels bestehen, auch wenn diese nicht generell als potentielle Gefahr für einen größeren Teil der Gesamtbeschäftigten dominiert und somit die Situation eines generellen Arbeitsplatzmangels nicht vorliegt.

Der Typ der Arbeitskräfteinstabilität dominiert im beruflichen Sektor und konzentriert sich dort insbesondere auf Teile des Baugewerbes und der Industrie der Steine und Erden. Demnach scheint das hohe Betroffenheitsrisiko in diesem Sektor zumindest zum Teil auch auf die hier bestehende höhere Arbeitskräftemobilität zurückzuführen zu sein. Allerdings ist die Situation der Arbeitsplatzinstabilität quantitativ in etwa gleichbedeutend, so daß auch ein starker konjunktureller und saisonaler Instabilitätseffekt angenommen werden muß.

Im externen Sektor arbeiten die absolut meisten Beschäftigten (60,9 %) in Bereichen mit hoher Arbeitsplatzinstabilität, denen im internen Sektor nur etwa 12 % zuzuordnen sind. Differenziert man die Situation der Arbeitsplatzinstabilität wei-

ter nach den Bereichen, in denen sie in Kombination mit der Situation eines generellen Arbeitsplatzmangels vorkommt, und nach solchen, in denen sie isoliert auftritt, ergibt sich, daß 45,2 % der in allen Sektoren in arbeitsplatzinstabilen Bereichen Beschäftigten in der Mischsituation arbeiten. Die damit verbundene Kumulierung eines Überdurchschnittlich hohen Betroffenheitsrisikos und Verbleibrisikos von Arbeitslosigkeit tritt besonders ausgeprägt im externen Sektor in Erscheinung, in dem 41,8 % aller Beschäftigten in solchen Bereichen tätig sind. Kennzeichnend für derartige Mischsituationen scheinen schrumpfende und/oder stark rationalisierende Wirtschaftsbereiche, wie die Leder- und Textilindustrie, die Stahlverformung und die Papierindustrie zu sein, während in Teilen der saisonal abhängigen Industriezweige, wie dem Baugewerbe und der Holzindustrie die reine Form der Arbeitsplatzinstabilität vorkommt.

Zusammenfassend läßt sich nach der Analyse der Komponenten des Umschlagsprozesses der Arbeitslosen und offenen Stellen in den Arbeitsmarktsektoren festhalten:

(1) Die im Verlauf der gesamten bisherigen Untersuchung festgestellten Stabilitätsunterschiede zwischen dem internen und dem beruflichen bzw. externen Sektor werden auch durch die Analyse der Komponenten der Arbeitslosen- und Offene-Stellen-Quote bestätigt. Wird die Arbeitslosenquote im internen Sektor primär vom dem relativ niedrigen Zugangsrisiko der Arbeitslosen bestimmt, so erklärt im beruflichen Sektor das hohe Betroffenheitsrisiko und im externen Sektor sowohl die höhere Betroffenheit von Arbeitslosigkeit, als auch das höhere Verbleibrisiko - primär eine Folge des in diesem Sektor herrschenden generellen Arbeitsplatzmangels - die relativ höheren Arbeitslosenquoten in diesen beiden Sektoren.

(2) Die Situation eines Arbeitsplatzmangels ist bedeutsam für den externen und den internen Sektor. Sind im externen

Sektor hiervon jedoch relativ große Beschäftigtengruppen betroffen, ist diese Arbeitsmarktsituation im internen Sektor auf relativ weniger Arbeitslose beschränkt, die sich dann jedoch einer überdurchschnittlich langen Arbeitslosigkeitsperiode gegenübersehen.

(3) Deutliche Unterschiede in der Auftretenswahrscheinlichkeit unterschiedlicher Arbeitsmarktsituationstypen zwischen den Sektoren ergeben sich neben der größeren Häufigkeit von strukturellen Profildiskrepanzen im internen Sektor, die die Reintegration der Arbeitslosen erschweren, vor allem bei den Situationen der Arbeitskräfte- und Arbeitsplatzinstabilität. Generell spielt die Arbeitskräfteinstabilität mit Ausnahme des beruflichen Sektors hierbei die geringere Rolle. Demgegenüber ist die Arbeitsplatzinstabilität im externen Sektor besonders ausgeprägt, wobei sie hier zusätzlich überdurchschnittlich häufig in Kombination mit Arbeitsplatzmangel auftritt, was zu einer Kumulierung von Arbeitslosigkeitsrisiken in diesem Sektor führen könnte. Von daher bedürfte gerade dieser Sektor einer besonderen beschäftigungs- und arbeitsmarktpolitischen Aufmerksamkeit.

6. Schlußresümee

Die Untersuchung zur Existenz und spezifischen Funktionsweise von Segmentation erbrachte deutliche Hinweise auf das Bestehen von drei Arbeitsmarktsektoren am bundesdeutschen Arbeitsmarkt, die sich in ihren Stabilitätspotentialen, internen Allokationsmechanismen, soziodemographischen Strukturen und Arbeitslosigkeitsprofilen zum Teil stark unterscheiden.

(1) Der interne Sektor kann danach als Produktionsbereich relativ großer, bürokratisierter, kapitalintensive Technologien und eine stärker integrative, Leistungsanreize einsetzende Personalpolitik betreibender Unternehmen gelten, der den in ihm Beschäftigten relativ stabile Arbeitsplätze und bessere Aufstiegschancen bietet. Die Rekrutierung der Arbeitskräfte erfolgt primär aus dem beruflichen und zum Teil externen Sektor, die die Eintrittsbereiche der Berufsanfänger darstellen, mit der Folge einer Konzentration der mittleren Altersgruppen und einer Unterrepräsentation der unteren Altersklassen im internen Sektor.

Die Diskriminierung der Frauen bei leistungsgruppenüberschreitenden Aufstiegsprozessen führt zu einer im Verlauf längerer Unternehmenszugehörigkeitsdauer zunehmenden Divergenz der geschlechtsspezifischen Leistungsgruppenstrukturen im internen Sektor.

Parallel zum höheren Stabilitätspotential besteht im internen Arbeitsmarktbereich eine größere konjunkturelle Stabilität, deren Kehrseite jedoch relativ große Reintegrationsprobleme einmal arbeitslos gewordener Arbeitskräfte aus diesem Herkunftssektor zu sein scheinen. Arbeitsmarktpolitische Folgerungen zu ziehen, wäre bei dem der Untersuchung zugrunde liegenden Datenbestand verfrüht, immerhin weist die Analyse des Umschlagsprozesses von Arbeitslosigkeit jedoch strukturelle Diskrepanzen zwischen Arbeitskräfteangebot und -nachfrage als spezifisch bedeutsam für diesen Sektor aus. Dagegen erscheint die Konjunkturreakibilität des Abgangsprozesses

ses aus Arbeitslosigkeit im internen Sektor schwächer als in den anderen Arbeitsmarktbereichen ausgeprägt zu sein. Für welche Aspekte der Komponenten des Arbeitskräfteangebots diese Diskrepanzen im einzelnen bestehen, in der erhöhten Altersstruktur oder in spezifischen qualifikationsdefiziten der Arbeitslosen, und welche Arbeitnehmergruppen noch am ehesten von einer konjunkturellen Wiederbelebung in diesem Sektor profitieren würden, bleibt jedoch aufgrund der zur Verfügung stehenden Daten noch unbekannt.

(2) Der berufliche Sektor ist der primäre Produktionsbereich kleinbetrieblich organisierter, eher konventionelle Technologien einsetzender Unternehmen mit beruflich vorqualifizierten Arbeitskräften in unteren und mittleren Altersgruppen. Er weist vor allem in den unteren Leistungsgruppen das geringste Stabilitätspotential auf. Wie die Analyse des Umschlagsprozesses von Arbeitslosigkeit erbrachte, dürfte jedoch ein hoher Teil dieser Instabilität auf Arbeitskräfteinstabilität zurückzuführen sein.

Der Zugangs-Abgangs-Kreislauf der Arbeitskräfte umfaßt in diesem Sektor in höherem Maße auch Arbeitsplätze der LG 1, während er im internen Sektor auf die unteren Leistungsgruppen konzentriert ist. Ein Hinweis auf den hohen Arbeitskräfteumschlag im beruflichen Sektor liefert auch der Befund eines sekundären Beschäftigungssegments, das vor allem in diesem Sektor deutlich ausgeprägt ist, bestehend aus altersmobilen Männern und Frauen mit geringem Qualifikationsniveau, denen der interne Sektor die geringsten Zugangschancen bietet.

Arbeitsmarktpolitisch bedeutsam ist primär der Anteil arbeitsplatzinstabiler Beschäftigungsbereiche im beruflichen Sektor, auch wenn diese hier in der Regel nur zu kürzeren Arbeitslosigkeitsperioden führen.

(3) Der externe Sektor kann als Produktionsbereich mittlerer, arbeitsintensive Technologien mit geringen Qualifikations-

anforderungen anwendender und zu einem überproportionalen Anteil Frauen und Akkordarbeiter beschäftigender Unternehmen betrachtet werden. Frauen finden vor allem in den unteren Altersgruppen Zugang zu diesem Sektor. Interne Aufstiegsprozesse finden nur in geringem Umfang statt.

Die Untersuchung des Umschlagsprozesses von Arbeitslosigkeit gibt Hinweise auf eine Kumulierung von Arbeitslosigkeitsrisiken in diesem Sektor, die sich in einem überdurchschnittlichen Betroffenheits- und Verbleibrisiko von Arbeitslosigkeit niederschlagen und aus der Kombination von generellem Arbeitsplatzmangel und Arbeitsplatzinstabilität resultieren. Arbeitsmarktpolitisch relevante Problemsituationen wären demnach die genauere Untersuchung der Effekte einer Erhöhung und Stabilisierung der Arbeitskräftenachfrage. Die analysierten Daten geben Hinweise darauf, daß eine konjunkturelle Wiederbelebung in diesem Sektor am stärksten auf eine Reduzierung von Arbeitslosigkeit durchschlagen würde.

(4) Die empirische Untersuchung mußte sich notwendigerweise auf die Erscheinungsformen von Arbeitsmarktsegmentation beschränken. Damit bleiben zahlreiche Fragen zu den Ursachen und den arbeitsmarktpolitisch relevanten Konsequenzen von Segmentation offen.

(a) Unter Aspekten der Arbeitskräfte- und Arbeitslosenstruktur bleibt die Frage nach der konkreten Durchsetzung selektiver Zutrittsbeschränkungen in den Arbeitsmarktsektoren und deren relativer Beeinflußbarkeit unbeantwortet.

(b) Unter Aspekten des Beschäftigungsniveaus und der Reduzierung von Arbeitslosigkeit bleiben die Effekte beschäftigungserhöhender und -stabilisierender Maßnahmen unbekannt.

Forschungsbemühungen zu Fragen von Arbeitsmarktsegmentation blieben bisher vorwiegend auf eher theoretische Aspekte von

Beschäftigungs- und Allokationsstruktur beschränkt. Kennzeichnend hierfür sind die zahlreichen Diskussionen zwischen Vertretern von herkömmlicher Arbeitsmarkttheorie und der Segmentationsansätze. Kennzeichnend hierfür ist zum anderen aber auch, daß Ergebnisse der (theoretischen) Segmentationsforschung bisher kaum in Ansätze zur Entwicklung und Evaluierung praktisch-politischer Maßnahmen in der außeruniversitären Forschung Eingang gefunden haben. Damit liegt ein weites Anwendungsgebiet von Segmentationsforschung brach. Will Segmentationsforschung verstärkt auch in praktisch-politischer Hinsicht neben neoklassischen Konzepten eine Rolle spielen, so muß sie die durch die konkreten Arbeitsmarktprobleme aufgeworfenen Fragestellungen in zunehmendem Maße aufgreifen und die Ebene der lediglich methodisch-theoretischen Auseinandersetzung mit neoklassischer Arbeitsmarkttheorie verlassen.

ANHANG

Anhang I: Leistungsgruppendefinitionen für Arbeiter

Leistungsgruppe 1

Arbeiter, die aufgrund ihrer Fachkenntnisse und Fähigkeiten mit Arbeiten beschäftigt werden, die als besonders schwierig und verantwortungsvoll oder vielgestaltig anzusehen sind. Die Befähigung kann durch eine abgeschlossene Lehre oder durch langjährige Beschäftigung mit entsprechenden Arbeiten erworben sein. In den Tarifen sind die Angehörigen dieser Gruppe meist als Facharbeiter, Spezialfacharbeiter, auch als qualifizierte oder hochqualifizierte Facharbeiter, Spezialarbeiter, Facharbeiter mit meisterlichen Können, Betriebshandwerker, gelernte Facharbeiter, Facharbeiter mit Berufsausbildung und Erfahrung und ähnlich bezeichnet.

Leistungsgruppe 2

Arbeiter, die im Rahmen einer speziellen, meist branchengebundenen Tätigkeit mit gleichmäßig wiederkehrenden oder mit weniger schwierigen und verantwortungsvollen Arbeiten beschäftigt werden, für die keine allgemeine Berufsbefähigung vorausgesetzt werden muß. Die Kenntnisse und Fähigkeiten für diese Arbeiten haben die Arbeiter meist im Rahmen einer mindestens drei Monate dauernden Anlernzeit mit oder ohne Abschlußprüfung erworben. In den Tarifverträgen werden die hier erwähnten Arbeiter meist als Spezialarbeiter, qualifizierte angelernte Arbeiter, angelernte Arbeiter mit besonderen Fähigkeiten, angelernte Arbeiter, vollwertige Betriebsarbeiter, angelernte Hilfshandwerker, Betriebsarbeiter und ähnlich bezeichnet.

Leistungsgruppe 3

Arbeiter, die mit einfachen, als Hilfsarbeiten zu bewertenden

den Tätigkeiten beschäftigt sind, für die eine fachliche Ausbildung auch nur beschränkter Art nicht erforderlich ist. In den Tarifverträgen werden diese Arbeiter meist als Hilfsarbeiter, ungelernte Arbeiter, einfache Arbeiter, Handlanger in der Produktion und ähnlich bezeichnet.

Quelle: Statistisches Amt der Europäischen Gemeinschaften, Sozialstatistik. Gehalts- und Lohnstruktur in der Industrie 1972. Band 1: Methodik und Definitionen, Luxemburg 1977, S. 30 f.

Inhang II: Definitionen der Tätigkeitskomponenten in Tab. 2.6

1. Sensorintelligente Regulationsebene

1.1. Beschlink im Umgang mit Arbeitsgegenständen

Hier beschlink im Umgang mit Arbeitsgegenständen treten Anforderungen hinsichtlich von Formen und Stoffqualitäten des Arbeitsgegenstandes auf, die die auf der prämechanisierten Stufe der Bearbeitung von Werkstoffen mit variierenden Eigenschaften oder beim Zusammenfügen spezifisch geformter Einzelteile zu einem komplexen Ganzen erforderlich sind. Die Automatisierung des gesamten Bearbeitungsablaufs wird bei komplexen und variantenreichen Gegenständen nicht erreicht, sondern nur bei stereotypisierten, die durch ein quantitativ kontrolliertes Programm eingebaut werden.

1.2. Stereotypisierung des Arbeitsablaufs

Hier beschlink im Umgang mit Arbeitsgegenständen werden neben der stereotypisierten Handhabung von Werkzeug und Quasiwerkzeug auf mechanisierter Stufe der Arbeit, auch alle auf der automatisierten Medienunterstützung des Arbeitsablaufs auf mechanisierter bzw. automatisierter Ebene gestellt. Der komplexe, variantenreiche Bearbeitungsablauf wird wie bei 1.1. einer Stereotypisierung unterworfen.

2. Perzeptiv-routinisierte Regulationsebene

2.1. Materialgefühl

Hierunter ist die Fähigkeit zur differenzierten Erkennung von variierenden Formen und Stoffqualitäten des Arbeitsgegen-

genstandes zu verstehen, wie sie etwa in den Anforderungen an die Identifikation von Materialfehlern, dem sicheren Blick für Farbzusammenstellungen und dem Feststellen verschiedener Geschmackskomponenten zum Ausdruck kommt. Je größer die Variationsbreite der zu prüfenden Arbeitsgegenstände ist, und je feiner die Differenzen zwischen ihnen sich darstellen, desto entwickelter und differenzierter wird das Materialgefühl sein müssen.

2.2. Technische Sensibilität

Darunter wird die Fähigkeit zum Erfassen komplexer technischer Zusammenhänge verstanden, so daß Störungen des Produktionsprozesses ohne bewußte Kontrollen registriert werden können. Dazu ist der Normallauf der Anlage in allen möglichen Nuancen und Varianten derart einzuprägen, daß Unregelmäßigkeiten des technischen Ablaufs differenziert und ohne Einschaltung höherer Bewußtseinsebenen wahrgenommen werden können. Je komplexer das Arbeitsmittel und je größer die Zahl nicht unmittelbar meßbarer, für den Produktionsprozeß zentraler Variablen ist, desto höher werden die Anforderungen an die technische Sensibilität sein.

2.3. Technische Routine

Hiermit sind die Anforderungen an die Beurteilung, Umsetzung und Ausführung grundsätzlich bekannter Arbeitsgegebenheiten gemeint, die ursprünglich - kurzfristig - als Denkanforderungen zu aktivieren waren, dann aber allmählich durch oftmalige Wiederholung zu mehr oder weniger komplexen Programmen routinisiert wurden (z.B. das Einrichten gleicher Maschinen, das Montieren gleicher Produkte aus mehreren Teilen, das Anordnen von Materialien nach vorgegebenem Schema). Eine Graduierung läßt sich nach der Komplexität der erforderlichen Programme vornehmen, die in der Zahl der einzelnen Arbeitsfolgen und der Verschiedenartigkeit einzelner Programme zum Ausdruck kommt.

3. Intellektuelle Regulationsebene

3.1. Technische Intelligenz

Die Anforderungen an die technische Intelligenz umgreifen jenen Bereich der Leistungsanforderungen, der auf Arbeitsgegenstand und Arbeitsmittel als der gegenständlichen Seite des Arbeitsprozesses gerichtet ist. Die Einschätzung des erforderlichen Niveaus der technischen Intelligenz wird sich vor allem am Bestimmtheitsgrad der Arbeitsaktivität orientieren müssen. Dabei kommt der Komplexität der kooperativen Arbeitsbedingungen die Funktion eines zentralen Indikators zu, denn eine zunehmende Komplexität der Strukturen bzw. eine vergrößerte Variationsbreite von Komponenten schränkt die Variationsbreite der zeitgenössischen Determinierung des Arbeitshandlungswegs, während umgekehrt eine reduzierte Komplexität mit einer längeren Reaktionszeit und routinisierten Abläufen einhergeht.

4. Anforderungen an Kenntnisse

4.1. Materialkenntnisse

Materialkenntnisse ist zunächst das Wissen über die Eigenschaften bzw. die Gestalt der Arbeitsgegenstände, deren Komplexität durch die Komplexität des Arbeitsgegenstands und die Komplexität der Arbeitsmittel bzw. der Variationsbreite der Arbeitsgegenstände bestimmt wird. Die Komplexität und Differenzierung, die die Anforderungen werden durch die Komplexität von der Anzahl der Struktur- und Formvarianten und deren Komplexität beeinflusst, werden aber je nach der hierarchischen Ebene der kognitiven Qualifikationsanforderungen an Wissen mit unterschiedlichem Abstraktionsgrad abgeleitet (z.B. von der Komplexität der Bearbeitungsprobleme, der Komplexität der Arbeitsgegenstände).

4.2. Verfahrenskennntnisse

Die Verfahrenskennntnisse beziehen sich einmal auf die typischen Fertigungsverfahren des Produktionsprozesses, wie sie unter normalen Produktionsbedingungen zum Einsatz gelangen, umfassen zusätzlich aber auch das Wissen um deren mögliche Abweichungen und Variationen sowie deren Stör- und Fehlermöglichkeiten. Die notwendigen Verfahrenskennntnisse differenzieren sich mit der Zahl der Verfahrensstufen und deren Interdependenz und lassen sich zudem unter dem Gesichtspunkt zunehmender Abstraktion staffeln (Kenntnis der Zuordnung der einzelnen Verfahrenselemente zum Prozeß, der verschiedenen Verfahrensstufen, der Abweichungs- und Fehlermöglichkeiten, der regelhaften Zusammenhänge des Verfahrens).

4.3. Kenntnisse des Arbeitsmittels

Darunter werden alle diejenigen Kenntnisse gefaßt, die zur Bedienung und Instandhaltung des Arbeitsmittels unbedingt erforderlich sind. Mit dem Mechanisierungsgrad der technischen Einrichtung verändern sich die Inhalte dieser Anforderungen, außerdem trägt die unterschiedliche Komplexität einzelner Arbeitsmittel zu deren Intensivierung bzw. Abschwächung bei. Als Graduierung bieten sich eine Gliederung unter dem Gesichtspunkt zunehmender Abstraktion der Anforderungen bzw. abnehmender Beschränkung des Wissens auf die konstruktiven Besonderheiten des einzelnen Arbeitsmittels an (Kenntnis von Geografie der Produktionseinrichtungen, wie etwa räumliche Lage der Aggregate und deren Bezug zum Produktionsprozeß; Kenntnis der Signal- und Interventionseinrichtungen; Wissen um die Bedeutung von Signalmeldungen und Interventionen für das Prozeßgeschehen; Kenntnis der damit zusammenhängenden Stör- und Fehlerquellen).

2. Arbeitsmotivationale Regulationsabene

2.1. Einhaltung von Qualitätsnormen

Je länger die Fertigerstoleranz eines Arbeits-einstundens vorgegeben ist, desto mehr, je größer der Arbeits-einstund repräsentiert werden muß, desto weniger stellen sich die arbeitsmotivationalen Defizite dar, welche die Einhaltung der Qualitätsnormen dar.

2.2. Einstellung von technischen Normen

Unter technischen Normen werden hier die durch das Produktionsmittel definierten technischen Normen verstanden, welche aus der Lage des Produktionsmittels, dem der Produktionsprozess resultiert, werden kann. Je größer der Anteil der technischen Normen ist, desto mehr, desto weniger arbeitsmotivationalen Defizite werden die Fertiger, desto mehr Formen wachsen.

2.3. Einstellung der Arbeitsnormen

Die Einstellung der arbeitsmotivationalen Defizite ist die Einstellung der arbeitsmotivationalen Defizite, welche die Einstellung der arbeitsmotivationalen Defizite darstellt. Je größer der Anteil der arbeitsmotivationalen Defizite ist, desto mehr, desto weniger arbeitsmotivationalen Defizite werden die Fertiger, desto mehr Formen wachsen.

Quelle: A. Fischer u. A. Fischer, 1977, S. 117-118, sowie A. Fischer u. A. Fischer, 1977, S. 117-118, sowie A. Fischer u. A. Fischer, 1977, S. 117-118.

Anhang III: Angaben zur Untersuchung von H. Kern, M. Schumann,
Industriearbeit, a.a.O.

(a) Angaben zur Anlage der Untersuchung

Erhebungszeitraum: April 1965 bis September 1967; erfaßt werden
technische Änderungen seit Ende der 50er Jahre und
die davon betroffenen Arbeitsplätze in der industriellen
Fertigung

Auswahlverfahren: Bewußte Auswahl der untersuchten indu-
striellen Tätigkeitsbereiche nach folgenden Kriterien

- Industriezweig mit hoher technischer Veränderungs-
rate im letzten Jahrzehnt
- Jeweils charakteristische Neuerungen in den abge-
grenzten Produktionsbereichen

In die Untersuchung einbezogene Industriezweige:

Industriezweig	Anzahl der Betriebe	Anzahl der tech- nischen Neuerungen
Automobilindustrie	2	4
Chemische Industrie	1	5
Eisen und Stahl	1	1
Glasindustrie	1	2
Holzindustrie	1	4
Nahrungs- und Genußmittel- industrie	1	2
Papierindustrie	1	1
Textilindustrie	1	1

Untersuchungsmethode: Arbeitsplatzbeobachtungen, Experten-
gespräche, Interviews mit von technischen Änderungen
betroffenen Arbeitern

- (.) Sonstige, den internen Exaktionen der Qualifikationsanalyse des Kerns folgende:

- sonstige Qualifikationen

Kenntnisse der
technischen
Mangel der

- Technische Qualifikationen

Kenntnisse der Bedienungs- und Wirkungsweise der Apparate
und Maschinen
Kenntnisse der
Kenntnisse der
Kenntnisse der

- sonstige Qualifikationen

Kenntnisse der
Kenntnisse der
Kenntnisse der
Kenntnisse der
Kenntnisse der
Kenntnisse der

Quelle: [unleserlich], [unleserlich], [unleserlich], [unleserlich], [unleserlich], [unleserlich]

L i t e r a t u r v e r z e i c h n i s

- Ahner, D., Arbeitsmarkt und Lohnstruktur. Zum Einfluß von Aufbau und Funktionsweise des Arbeitsmarktes auf die Lohnstruktur, Tübingen 1978.
- Alchian, A.A.; Demsetz, H., Production, Information Costs, and Economic Organization, in: American Economic Review, Vol. 62, 1972.
- Altmann, N.; Bechtle, G., Betriebliche Herrschaftsstruktur und industrielle Gesellschaft, München 1971.
- Altmann, N.; Bechtle, G.; Lutz, B., Betrieb - Technik - Arbeit. Elemente einer soziologischen Analyse technisch-organisatorischer Veränderungen, Frankfurt 1978.
- Arnold, H.C.; Faurote, L.F., Ford Methods and Ford Shops, New York 1919.
- Arrow, K.J., The Organization of Economic Activity, in: The Analysis of Public Expenditure: The PBB System, Joint Economic Committee, 91st Congress, 1st Session, Washington 1969.
- Bäcker, G., Der ältere Arbeitnehmer auf Arbeitsplatz und Arbeitsmarkt, in: Sozialer Fortschritt, Heft 3,4,5 und 6/1979.
- Baethge, M. u.a., Produktion und Qualifikation. Vorstudie, Göttingen 1973.
- Baldamus, W., Efficiency and Effort, Tavistock, London 1961.
- Baron, H.; Hymer, B., The Negro in the Chicago Labor Market, in: J. Jacobsen (ed.), The Negro and the American Labor Movement, New York 1968.
- Bechtle, G., Die These eines betriebsorientierten Ansatzes, in: Bolte, K.M. (Hg.), Materialien aus der soziologischen Forschung, München 1978.
- Bechtle, G., Betrieb als Strategie, Frankfurt 1980.
- Beck, E.M.; Horan, P.M.; Tolbert, C.M., Stratification in a dual economy: a sectoral model of earnings determination, in: American Sociological Review, Vol. 43, 1978.

- Beck, U.; Brater, M., Berufliche Arbeitsteilung und soziale Ungleichheit, Frankfurt 1978.
- Beck, U.; Brater, M. (Hg.), Die soziale Konstitution der Berufe, Materialien Band I, Frankfurt 1977.
- Beck, U.; Brater, M.; Daheim, H., Soziologie der Arbeit und der Berufe, Hamburg 1980.
- Beck-Gernsheim, E., Der geschlechtsspezifische Arbeitsmarkt, Frankfurt 1976.
- Becker, G.S., Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education, New York 1964.
- Berger, S.; Piore, M.J., Dualism and Discontinuity in Industrial Societies, Cambridge 1980.
- Bienler, H. u.a., Interne und externe Arbeitsmärkte - Theorie und Empirie eines neoklassischen Paradigmas, in: Ch. Brinkmann u.a. (Hg.), Arbeitsmarktsegmentation - Theorie und Therapie im Lichte der empirischen Befunde, BeitrAB 33, Jurnberg 1979.
- Biehler, H.; Brandes, W., Arbeitsmarktsegmentation in der Bundesrepublik Deutschland - Theorie und Empirie des dreigeteilten Arbeitsmarktes, Manuskript, Paderborn 1979.
- Blackburn, R.M.; Mann, G., The working Class in the Labour Market, London 1979.
- Bloß, H., Abgänge sozialversicherungspflichtig beschäftigter Arbeitnehmer bis 1965 und 1990, BeitrAB 37, Nürnberg 1979.
- Bluestone, B., Low Wage Industries and the Working Poor, in: Poverty and Human Resources Abstracts, 1966.
- Bluestone, B. et al., Low Wages and the Working Poor, Ann Arbor 1973.
- Bolte, K.M.; Beck, U.; Brater, M., Beruf als Kategorie soziologischer Analyse, in: Blaschke, D., Sozialwissenschaftliche Forschung. Beiträge für G. Wurzbacher, Nürnberg 1977.
- Bosch, G., Arbeitsplatzverlust. Die sozialen Folgen einer Betriebsstillegung, Frankfurt 1978.

- Brinkmann, Ch. u.a. (Hg.), Arbeitsmarktsegmentation - Theorie und Therapie im Lichte der empirischen Befunde, BeitrAB 33, Nürnberg 1979.
- Bundesanstalt für Arbeit, Verzeichnis der Wirtschaftszweige für die Statistik der Bundesanstalt für Arbeit, Nürnberg 1973.
- Bundesanstalt für Arbeit (Hg.), Überlegungen II zu einer vorausschauenden Arbeitsmarktpolitik, Nürnberg 1978.
- Cain, G.C., The Challenge of Segmented Labor Market Theories to Orthodox Theory: A Survey, in: Journal of Economic Literature, 1976.
- Cairnes, J.E., Some Leading Principles of Political Economy (1874), Reprint, New York 1967.
- Chaberny, A.; Gottwald, K., Strukturelle Entwicklungstendenzen im Beschäftigungssystem der Bundesrepublik Deutschland ab 1960 unter besonderer Berücksichtigung der Änderung von Tätigkeits- und Anforderungsprofilen, in: Gerstenberger, F., a.a.O.
- Chamberlain, N.W.; Kuhn, J.W., Collective Bargaining, New York 1965.
- Däubler-Gmelin, H., Frauenarbeitslosigkeit oder Reserve zurück an den Herd, Hamburg 1977.
- Doeringer, P.B. et al., Urban Manpower Programs and Low Income Labor Markets: A Critical Assessment, U.S. Department of Labor, January 1969.
- Doeringer, P.B.; Piore, M.J., Internal Labor Markets and Manpower Analysis, Lexington, Mass. 1971.
- Dombois, R., Massenentlassungen bei VW: Individualisierung der Krise, in: Leviathan 4/1976.
- Douty, J.H.M., Sources of Occupational Wage and Salary Dispersion within Labor Markets, in: Industrial and Labor Relations Review, Vol. 15, 1962.
- Douty, N.F., Changes in Labour Management Relation in the Enterprise, Paris, OECD 1975.

- Drexel, J., Die Krise der Anlernung im Arbeitsprozeß, in: Soziale Welt 3/1980.
- Drexel, J.; Huber, Ch., Qualifizierung für Industriearbeit im Umbruch, Frankfurt 1979.
- Dugger, M., Institutional and Neoclassical Economics Compared, in: Social Science Quarterly, December 1977.
- Duquesne, F.R., Die Arbeiterbewegung in den USA, Paderborn 1956.
- Dunlop, J.T., The Task of Contemporary Wage Theory, in: Taylor, W.B.; Pierson, F.C., New Concepts in Wage Discrimination, New York 1957.
- Durkheim, E., De la division du travail social, Paris 1893.
- Edwards, R.C., The Social Relations of Production in the Firm and Labor Market Structure, in: Politics and Society, 1975, S. 13-24.
- Edwards, R.C., Contested Terrain. The Transformation of the Workplace in the Twentieth Century, New York 1979.
- Edwards, R.C.; Gordon, D.M.; Reich, M., Labor Market Segmentation, Lexington, Mass. 1975.
- Egle, F., Ansätze für eine systematische Beobachtung und Analyse der Arbeitslosigkeit, BeitrAB 36, Würzburg 1979.
- Eickhof, N., Eine Theorie der Gewerkschaftsentwicklung, Tübingen 1973.
- Feldman, J.; Kanter, H., Organizational Decision Making, in: March, J. (ed.), Handbook of Organizations, Chicago 1965.
- Fisher, L., The Harvest Labor Market in California, Cambridge, Mass. 1953.
- Flanders, A., Konflikt und Kooperation, Frankfurt 1968.
- Flanders, A.; Fox, A., The Reform of Collective Bargaining: From Donovan to Durkheim, in: British Journal of Industrial Relations, Vol. 7, 1969.
- Fox, A., Beyond Contract: Work, Power, and Trust Relations, London 1974.
- Freiburghaus, D., Dynamik der Arbeitslosigkeit, Meisenheim 1977.

- Freiburghaus, D., Arbeitsmarktsegmentation - Wissenschaftliche Modeerscheinung oder arbeitsmarkttheoretische Revolution, in: Ch. Brinkmann u.a. (Hg.), a.a.O.
- Freiburghaus, D., Schmid, G., Theorie der Segmentierung von Arbeitsmärkten, in: Leviathan 3/1975.
- Friedman, A.L., Industry and Labor, London 1977.
- Gamillscheg, F., Betrieb und Bargaining Unit, in: Zeitschrift für Arbeitsrecht, 1975.
- Gamson, A., The Strategy of Social Protest, Homewood 1975.
- Gemeinschaftsgutachten von DIW, HWWA, Ifo, Institut für Weltwirtschaft und RWI, Die Lage der Weltwirtschaft und der westdeutschen Wirtschaft im Frühjahr 1981, abgedruckt in der Frankfurter Rundschau vom 15.4.1981.
- Gerstenberger, F. u.a., Strukturelle Entwicklungstendenzen im Beschäftigungssystem. Gutachten und Studien der Bildungskommission, Band 57, Stuttgart 1976.
- Gintis, H., The Nature of Labor Exchange and the Theory of Capitalist Production, in: Radical Review of Political Economy, vol. 8, 1976.
- Goffman, J., Strategic Interaction, Philadelphia 1969.
- Goodman, J.F.B. et al., Rule-Making and Industrial Peace, London 1977.
- Gordon, D.M., Theories of Poverty and Underemployment, Lexington, Mass. 1972.
- Hacker, W., Allgemeine Arbeits- und Ingenieurpsychologie, Berlin (DDR) 1973.
- Hicks, J.R., The Theory of Wages, London 1932.
- Hinze, D.; Nieder, P., Fluktuationsanalyse bei der Firma Vorwerk, in: Personal 2/1980.
- Hofbauer, H., Strukturdiscrepanzen zwischen Bildungs- und Beschäftigungssystem im Bereich der betrieblichen Berufsausbildung für Facharbeiterberufe, in: MittAB 2/1977.
- Hofbauer, H., Teilnehmer an beruflichen Bildungsmaßnahmen und ihre Beschäftigungschancen, in: MittAB 4/1977.

- Hofbauer, H.; Kraft, H., Betriebliche Berufsausbildung und Erwerbstätigkeit, in: MittAB 1/1974.
- Hofemann, K.; Schmitt, R., Arbeitsmarktsegmentation - Die Karriere eines Konzepts, in: WSI-Mitteilungen 1/1980.
- Hull, C.L., A Behavior System, New Haven 1952.
- Infratest Sozialforschung, W. Sörgel, Arbeitssuche, berufliche Mobilität, Arbeitsvermittlung und Beratung. Forschungsbericht, München 1978.
- Kahn, L.M., Unions and Labor Market Segmentation, Ph. Diss., Berkeley 1975.
- Kaiser, M., Berufliche Flexibilität und Arbeitsmarkt, in: Quintessenzen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Heft 7, Nürnberg 1977.
- Kapp, K.W., The Nature and Significance of Institutional Economics, in: Kyklos 1976.
- Karr, W., Zur Strukturalisierung der Arbeitslosigkeit, in: MittAB 2/1979.
- Karr, W.; Apfelthaler, G., Zur Dauer der Arbeitslosigkeit, in: MittAB 4/1981.
- Keller, B.; Enke, H., Interne Arbeitsmärkte und Arbeitsmarktstruktur, Tübingen 1981.
- Kern, H.; Schumann, M., Industriearbeit und Arbeiterbewusstsein. 2 Teile. Wirtschaftliche und soziale Aspekte des technischen Wandels in der Bundesrepublik Deutschland, Forschungsprojekt des RKU, 6. Band, Frankfurt 1970.
- Kern, H.; Schumann, M., Der soziale Prozeß bei technischen Umstellungen, Frankfurt 1974.
- Kerr, C. The Balkanization of Labor Markets, in: Sakke, E.W. (ed.), Labor Mobility and Economic Opportunity, Cambridge, Mass. 1954, S. 40 - 41.
- Klauder, W.; Schnur, P., Mögliche Auswirkungen der letzten Rezession auf die Arbeitsmarktentwicklung bis 1990, in: MittAB 3/1976.
- Kleine, D., Existenzbedingungen der Betriebe und Arbeitnehmer im Verarbeitenden Gewerbe, Göttingen 1976.

- Kohl, H., Personalplanung und Gewerkschaften. Bericht über eine empirische Untersuchung bei Betriebsräten und Gewerkschaften, in: WSI-Mitteilungen 4/1978.
- Krais, B., Qualifikation und technischer Fortschritt. Studien und Berichte des MPI, Band 40, Berlin 1979.
- Kühl, J., Zum Aussagewert der Statistik der offenen Stellen, in: MittAB 3/1970.
- Lahner, M., Auswirkungen technischer Änderungen auf Arbeitskräfte in der Ernährungsindustrie, in: MittAB 4/1975.
- Lahner, M., Auswirkungen technischer Änderungen in metallverarbeitenden Industriezweigen, in: MittAB 3/1976.
- Lahner, M.; Grabiszewski, Auswirkungen technischer Änderungen in der Druckerei- und Vervielfältigungsindustrie, in: MittAB 4/1977.
- Lester, R.A., Shortcomings of Marginal Analysis for Wage-Employment Problems, in: American Economic Review, March 1946.
- Lutz, B., Bildungssystem und Beschäftigungsstruktur in Deutschland und Frankreich, in: Mendius H.G., et al., Betrieb - Arbeitsmarkt - Qualifikation, Band I, Frankfurt 1976.
- Lutz, B., Wirtschaftliche Entwicklung, betriebliche Interessen und Arbeitsmarktsegmentation, Manuskript, München 1978.
- Lutz, B., Die Interdependenz von Bildung und Beschäftigung und das Problem der Erklärung der Bildungsexpansion, in: Matthes, J. (Hg.), Sozialer Wandel in Westeuropa, Verhandlungen des 19. Deutschen Soziologentages, Frankfurt 1979.
- Lutz, B., Arbeitsmarktsegmentation und Unterbeschäftigung, in: DIW-Vierteljahreshefte 1/1980.
- Lütz, B.; Weltz, F., Der zwischenbetriebliche Arbeitsplatzwechsel, Frankfurt 1966.
- Lutz, B. u.a., Arbeitswirtschaftliche Modelluntersuchung eines Arbeitsmarktes. Zusammenfassung, Frankfurt 1973.
- Lutz, B.; Sengenberger, W., Arbeitsmarktstrukturen und öffentliche Arbeitsmarktpolitik, Göttingen 1974.

- Lutz, B.; Sengenberger, W., Segmentationsanalyse und Beschäftigungspolitik, in: WSI-Mitteilungen 5/1980.
- MacKay, D.J. et al., Labour Markets under Different Employment Conditions, London 1971.
- Marglin, St. A., What Do Bosses Do ? The Origins and Functions of Hierarchy in Capitalist Production, in: The Review of Radical Political Economy 2/1974.
- Martin, R.; Fryer, R.H., Redundancy and Paternalist Capitalism. A Study in the Sociology of work, London 1973.
- Marx, K., Das Kapital, Band I, Berlin 1962.
- Matthes, J. (Hg.), Sozialer Wandel in Westeuropa. Verhandlungen des 19. Deutschen Soziologentages, Frankfurt 1979.
- Mendius, H.G. u.a., Betrieb - Arbeitsmarkt - Qualifikation. Band I, Frankfurt 1979.
- Mendius, H.G.; Sengenberger, W., Konjunkturschwankungen und betriebliche Politik, in: H.G. Mendius u.a., a.a.O.
- Mickler, O. u.a., Technik, Arbeitsorganisation und Arbeit, Frankfurt 1976.
- Mickler, O.; Mohr, W.; Kadritzke, U., Produktion und Qualifikation. Teil I und II. Hauptstudie, Berlin 1977.
- Mickler, O.; Mohr, W.; Kadritzke, U., Produktion und Qualifikation. Kurzfassung des Berichts über die Hauptstudie im Rahmen der Untersuchung von Planungsprozessen im System der beruflichen Bildung. Berichte zur beruflichen Bildung, Heft 1, Berlin 1976.
- Mill, J.St., Principles of Political Economy (1848), Reprint, New York 1965.
- Mohr, A., Personalplanung und Betriebsverfassungsgesetz, Köln 1977.
- Offe, C. (Hg.), Opfer des Arbeitsmarktes, Neuwied 1977.
- Osterman, P., An Empirical Study of Labor Market Segmentation, in: Industrial and Labor Relations Review 1975.
- Ouchi, W.G., Markets, Bureaucracies, and Clans, in: Administrative Science Quarterly, Vol. 25, 1980.

- Parker, J.E.; Burton, J.F., Voluntary Labor Mobility in the U.S. Manufacturing Sector, in: Industrial Relations Research Association (ed.), Proceedings of the twentieth Annual Winter Meeting, Ottawa 1968.
- Pfriem, H., Kokurrierende Arbeitsmarkttheorien. Neoklassische, duale und radikale Ansätze, Frankfurt 1979.
- Pigou, A.C., Employment and Equilibrium, 2. ed., London 1949.
- Piore, M.J., On-the-Job Training in the Dual Labor Market, in: Weber, A. et al., Public-Private Manpower Policies, Madison 1969.
- Piore, M.J., Manpower Policy, in: Beer, S.; Barringer, R. (ed.), The State and the Poor, Cambridge, Mass. 1970.
- Piore, M.J., Lernprozesse, Mobilitätsketten und Arbeitsmarktsegmente, in: Der gespaltene Arbeitsmarkt, hrsg. von W. Sengenberger, Frankfurt 1978.
- Piore, M.J., Dualism as a Response to Flux and Uncertainty, in: Berger, S.; Piore, M.J., Dualism and Discontinuity in Industrial Societies, Cambridge 1980.
- Piore, M.J., The Technological Foundations of Dualism and Discontinuity, in: Berger, S.; Piore, M.J., Dualism and Discontinuity in Industrial Societies, Cambridge 1980.
- Reich, M.; Gordon, D.M.; Edwards, R.C., Arbeitsmarktsegmentation und Herrschaft, in: Sengenberger, W. (Hg.), Der gespaltene Arbeitsmarkt, Frankfurt 1978.
- Richte, R., Richta-Report. Politische Ökonomie des 20. Jahrhunderts, Frankfurt 1971.
- Ross, A.M., Trade Union Wage Policy, Berkeley 1948.
- Ross, A.M., Do We Have a New Industrial Feudalism, in: American Economic Review, December 1958.
- Rubery, J., Structured Labour Markets, Worker Organisation and Low Pay, in: Cambridge Journal of Economics 2/1978.
- Rumberger, R.W.; Carnoy, M., Segmentation in the U.S. Labour Market: Its Effects on the Mobility and Earnings of Whites and Blacks, in: Cambridge Journal of Economics 4/1980.

- Sabel, Ch.F., Arbeitsmarktstrukturen und Konfliktpotentiale, in: Müller, G. u.a., Ökonomische Krisentendenzen im gegenwärtigen Kapitalismus, Frankfurt 1978.
- Schelling, T.C. On the ecology of micromotives, in: The Public Interest, Vol. 25, 1971.
- Schmid, G., Strukturierte Arbeitslosigkeit und Arbeitsmarktpolitik, Königstein 1980.
- Schultz-Wild, R., Betriebliche Beschäftigungspolitik in der Krise, Frankfurt 1978.
- Sengenberger, W., Arbeitsmarktstruktur. Ansätze zu einem Modell des segmentierten Arbeitsmarktes, Frankfurt 1975.
- Sengenberger, W., Arbeitslosigkeit und Arbeitsmarktstruktur, in: WSI-Mitteilungen 4/1977.
- Sengenberger, W. (Hg.), Der gespaltene Arbeitsmarkt, Frankfurt 1978.
- Sengenberger, W., Die gegenwärtige Arbeitslosigkeit - auch ein Strukturproblem des Arbeitsmarktes, Frankfurt 1978.
- Sengenberger, W., Sources of Labour Market Segmentation with Special Consideration of the Business Cycle, in: Working Papers for the Cambridge Conference on Low Pay and Labour Market Segmentation in Advanced Industrial Countries, Cambridge 1979.
- Simon, H.A. Models of Man, New York, 1957.
- Simon, H.A., A Formal Theory of the Employment Relation, in: Simon, H.A., Models of Man, New York, 1957.
- Slichter, S.H., Notes on the Structure of Wages, in: The Review of Economics and Statistics, Vol. 32, 1950.
- Smith, A., An Inquiry into the Nature and Causes of the Wealth of Nations, New York 1937.
- Soltwedel, R.; Spinanger, D., Zur Erklärung der Beschäftigungsprobleme in ausgewählten Industriestaaten, in: MittAB 2/1976.
- Statistisches Amt der Europäischen Gemeinschaften, Sozialstatistik. Gehalts- und Lohnstruktur in der Industrie 1972. Ergebnisse für die Bundesrepublik Deutschland, Band 6A und B, Luxemburg 1977.

Statistisches Amt der Europäischen Gemeinschaften, Sozialstatistik. Gehalts- und Lohnstruktur in der Industrie 1966. Ergebnisse für Deutschland. Band 3, Luxemburg 1969.

Statistisches Amt der Europäischen Gemeinschaften, Sozialstatistik. Arbeitskosten in der Industrie 1972 - 1975, Luxemburg 1976.

Statistisches Amt der Europäischen Gemeinschaften, Jährliche Anlageinvestitionen im Produzierenden Gewerbe 1972-1974, Luxemburg 1977.

Statistisches Bundesamt, Erwerbsbeteiligung der Ausländer im Vergleich zur deutschen Erwerbsbevölkerung. Ergebnisse der Volks- und Berufszählung 1961 und 1970, in: Wirtschaft und Statistik Heft 11, 1974.

Stolle, U., Arbeiterpolitik im Betrieb, Frankfurt 1980.

Stolzenberg, R.M., Bringing the Boss Back in: Employer Size, Employee Schooling, and Socioeconomic Achievement, in: American Sociological Review, Vol. 43, 1978.

Stone, K., The Origins of Job Structures in the Steel Industry, in: Edwards, R.C.; Reich, M.; Gordon, D.M., Labor Market Segmentation, Lexington, Mass. 1975.

Summers, C.W., Employee Participation and Collective Decision Making in Private Enterprise, in: Gamillscheg, F. (Hg.), Mitbestimmung der Arbeitnehmer, Frankfurt 1978.

Taft, Ph., Organized Labor in American History, New York 1964.

Taliani, E., Wirtschaftskrise und Gewerkschaftspolitik in Italien, in: WSI-Mitteilungen 4/1979.

Teichler, U.; Hartung, D.; Nuthmann, R., Hochschulexpansion und Bedarf der Gesellschaft, Stuttgart 1976.

Thorndike, E.L., The influence of improvement in one mental function upon the efficiency of other functions, in: Psychological Review 8/1901.

Tjaden-Steinhauer, M.; Tjaden, K.H., Klassenverhältnisse im Spätkapitalismus, Stuttgart 1973.

- Ulrich, E.; Lahner, M.; Köstner, K., Auswirkungen technischer Änderungen auf Arbeitskräfte. Bericht über Methode und erste Ergebnisse einer Erhebung in der kunststoffverarbeitenden Industrie, in: MittAB 1/1972.
- Vietorisz, Th.; Harrison, B., The Economic Development of Harlem, New York 1970.
- Vincens, J., Bildung und Arbeitsmarktsegmentation in Frankreich, in: Sengenberger, W. (Hg.), Der gesplittene Arbeitsmarkt, Frankfurt 1978.
- Vorstand der IGM, Geschäftsbericht 1968 - 1970, Frankfurt 1972.
- Wachtel, H.M., The Impact of Labor Market Conditions on Hard-Core Unemployment: A Case Study of Detroit, in: Poverty and Human Resources, 1970.
- Weise, P. u.a., Neue Mikroökonomie, Würzburg 1975.
- Weltz, F., Bestimmungsgrößen des Verhaltens von Arbeitnehmern auf dem Arbeitsmarkt, Frankfurt 1971.
- Weltz, F., Betriebliche Beschäftigungspolitik und Verhalten der Arbeitskräfte, in: Gewerkschaftliche Monatshefte 1/1976.
- Wenger, H., Berufliche Flexibilität - Arbeitsmarkt - Arbeitsteilung, in: Forschungspreis der Bundesanstalt für Arbeit. Kurzfassungen prämiierter Arbeiten, BeitrAB 59, Nürnberg 1971.
- Williamson, O.E., Markets and Hierarchies: Analysis and Antitrust Implications, New York 1975.
- Williamson, O.E.; Wächter, M.L.; Harris, J.E., Understanding the Employment Relation: The Analysis of Idiosyncratic Exchange, in: Bell Journal of Economics, Vol. 6, 1975.

Lebenslauf

- 1) Geboren am 28.9.1953 in Lichtenfels als Sohn des Post-
oberamtmannes Otto Wenger und seiner Frau Hilde, geb. Mahr.
- 2) Besuch der Volksschule von 1960 - 1964 und des Gymnasiums
in Lichtenfels von 1964 - 1973.
- 3) Ableisten des Wehrdienstes von 1973 - 1974.
- 4) Studium der Soziologie, Volkswirtschaftslehre und Psycho-
logie an der Universität München vom WS 1974/75 - SS 1980.
- 5) Aufnahme des Promotionsvorhabens: Juni 1980.
- 6) Derzeit freier Mitarbeiter bei SINUS - Sozialforschung,
München.

München, den 30.7.1982

.....*Helmut Wenger*.....
(Helmut Wenger)





